



# Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez  
Autónoma de Tabasco  
"Unidad y Progreso Académico"

*Contrato Colectivo de Trabajo*  
*2017 -2019*



## COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA UJAT

**M.A. Rubicel Cruz Romero**  
Secretario de Servicios Administrativos

**L.C.P. Marina Moreno Tejero**  
Secretaria de Finanzas

**Dra. Dora María Frías Márquez**  
Secretaria de Servicios Académicos

**Dr. Fernando Rabelo Hartmann**  
Abogado General

**L.C.P. Elena Ocaña Rodríguez**  
Directora de Egresos

**M.A. Hilario Leyva Gómez**  
Director de Recursos Humanos

**M.A. Yony Hernández Hernández**  
Coordinador de la Dirección de Recursos Humanos

## COMISIÓN NEGOCIADORA DEL SPIUJAT

**M.E. José Juan Sosa Ramos**  
Secretario General

**Dra. Laura Judith Quiñonez Díaz**  
Secretaria de Organización

**M.I.P.A. Rosalinda Frías de la O**  
Secretaria de Actas y Acuerdos

**Lic. Carlos Silva Soberano**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

**M.D.C.D. Isabella Stephany Llamas Hubner**  
Secretario Tesorero

Oficina del Abogado General

## COMISIÓN REVISORA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

M.A. Hilario Leyva Gómez, M.A. Yony Hernández Hernández, Lic. Jessica Yael Ramos Toledo, Lic. Miguel Martínez Pérez Lic. Juan Atilo Ortiz Zenteno, Lic. Javier Hernández Méndez, M.C. Melchor Hernández Hernández, M.C.E. Amalia Martínez Serrano, Lic. Carlos Silva Soberano.



## ÍNDICE

<b>ÍNDICE TEMÁTICO</b>	3
<b>CAPÍTULO I</b> De las Disposiciones Generales	12
<b>CAPÍTULO II</b> De la Titularidad del Contrato y Legislación Aplicable	22
<b>CAPÍTULO III</b> De las Obligaciones de la Universidad	25
<b>CAPÍTULO IV</b> De las Obligaciones de los Trabajadores Académicos	33
<b>CAPÍTULO V</b> De las Condiciones Generales de Trabajo	36
<b>CAPÍTULO VI</b> Del Ingreso, la Estabilidad y la Promoción de los Trabajadores Académicos	42
<b>CAPÍTULO VII</b> De la Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico	50
<b>CAPÍTULO VIII</b> De la Jornada de Trabajo	59
<b>CAPÍTULO IX</b> De las Vacaciones, Días de Descanso, Licencias y Permisos	61
<b>CAPÍTULO X</b> Del Salario	68
<b>CAPÍTULO XI</b> De los Derechos de Preferencia y Antigüedad	75



<b>CAPÍTULO XII</b> De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones	77
<b>CAPÍTULO XIII</b> De los Riesgos de Trabajo	79
<b>CAPÍTULO XIV</b> De los Servicios Médicos	84
<b>CAPÍTULO XV</b> De las Pensiones y Jubilaciones	90
<b>CAPÍTULO XVI</b> De las Exenciones, Becas, y Otras Prestaciones	95
<b>CAPÍTULO XVII</b> De la Capacitación y Adiestramiento	99
<b>CAPÍTULO XVIII</b> De los Conflictos	104
<b>CAPÍTULO XIX</b> De la Integración y Facultades de las Comisiones Mixtas	107
<b>CAPÍTULO XX</b> Transitorias	113
<b>ANEXO No. 1</b> Convenio que establece el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.	117
<b>ANEXO No. 2</b> Tabulador de Salarios para el Trabajador Académico	141
<b>ANEXO No. 3</b> Tabla de Prestaciones para el Trabajador Académico	143



## Índice Temático

		Página
<b>Capítulo I</b>	<b>De las Disposiciones Generales.</b>	12
Cláusula 1	Objeto del Contrato.	13
Cláusula 2	Definiciones de conceptos.	13
Cláusula 3	El Contrato como unidad independiente.	21
Cláusula 4	Representantes en la celebración del Contrato.	21
Cláusula 5	De las modificaciones del Contrato.	21
Cláusula 6	Resolución de los casos no previstos en el Contrato.	21
<b>Capítulo II</b>	<b>De la Titularidad del Contrato y Legislación Aplicable.</b>	22
Cláusula 7	De la titularidad del Contrato.	23
Cláusula 8	De la vigencia y periodo de revisión del Contrato.	23
Cláusula 9	De la observancia obligatoria del Contrato.	24
Cláusula 10	De la no aplicación del Contrato.	24
Cláusula 11	De la regulación de las relaciones laborales del Contrato.	24
<b>Capítulo III</b>	<b>De las Obligaciones de la Universidad.</b>	25
Cláusula 12	Del trato de la Universidad con los representantes sindicales de los asuntos laborales.	26
Cláusula 13	De los descuentos de las cuotas sindicales.	26
Cláusula 14	Del cumplimiento de la Universidad con las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.	27
Cláusula 15	Del cumplimiento de la Universidad con las medidas de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos.	27
Cláusula 16	Cumplimiento de medidas de nuevas comisiones mixtas.	27
Cláusula 17	De las licencias y permisos sindicales.	27
Cláusula 18	De la información que la Universidad debe proporcionar al SPIUJAT.	28
Cláusula 19	De las facilidades a los representantes sindicales y a los Trabajadores Académicos sindicalizados.	28



Cláusula 20	Del Apoyo de la Universidad para la compra de equipo de oficina y para mantenimiento de la unidad móvil.	28
Cláusula 21	Del Programa de mantenimiento a edificio y equipo de oficina del Sindicato	29
Cláusula 22	De los uniformes y accesorios de trabajo.	29
Cláusula 23	Instalación de botiquín en los centros de trabajo.	30
Cláusula 24	De las gestiones de la Universidad para la urbanización de terrenos del personal docente sindicalizado y apoyo para el fondo de préstamos para vivienda.	30
Cláusula 25	Apoyo de la Universidad para el pago de escrituras en la Unidad Habitacional del Sindicato y gestiones para créditos del INFONAVIT.	30
Cláusula 26	Apoyo de la Universidad para la elaboración del boletín informativo.	31
Cláusula 27	Transporte a Trabajadores Académicos a las unidades foráneas de trabajo.	31
Cláusula 28	Facilidades para trámites ante INFONACOT y apoyo de la Universidad para préstamos a Trabajadores Académicos sindicalizados.	31
Cláusula 29	Apoyo de la Universidad para la organización de eventos sindicales, Aniversario del Sindicato, Festejo del Día del Maestro y Convivio Navideño.	32
<b>Capítulo IV</b>	<b>De las Obligaciones de los Trabajadores Académicos</b>	<b>33</b>
Cláusula 30	Obligaciones de los Trabajadores Académicos.	34
<b>Capítulo V</b>	<b>De las Condiciones Generales de Trabajo.</b>	<b>36</b>
Cláusula 31	Condiciones generales de trabajo.	37
Cláusula 32	Derechos irrenunciables de los Trabajadores Académicos.	37
Cláusula 33	Formulación de reglas necesarias para el desarrollo y ejecución del trabajo académico.	37
Cláusula 34	Definición y clasificación del Trabajador Académico.	37
Cláusula 35	Normas de control de asistencia.	38
Cláusula 36	Establecimiento del salario del Trabajador Académico.	38



Cláusula 37	Resolución del problema de exceso de alumnos.	38
Cláusula 38	Respeto hacia los derechos fundamentales del Trabajador Académico.	39
Cláusula 39	De la expedición del nombramiento al Trabajador Académico.	39
Cláusula 40	Derecho del Trabajador Académico a conservar y desarrollar su trabajo.	39
Cláusula 41	Derecho del Trabajador Académico a conservar sus funciones, jornada de trabajo, adscripción, categoría y nivel.	40
Cláusula 42	Trabajo en más de una dependencia universitaria.	40
Cláusula 43	Mantenimiento de las áreas de servicio en condiciones salubres.	40
<b>Capítulo VI</b>	<b>Del Ingreso, la Estabilidad y Promoción de los Trabajadores Académicos.</b>	42
Cláusula 44	Procedimiento para ingresar a la Universidad como Trabajador Académico.	43
Cláusula 45	Criterios de promoción.	45
Cláusula 46	Estabilidad laboral.	47
Cláusula 47	Ocupación de vacantes de categoría superior.	48
Cláusula 48	Preferencia de ingreso.	48
Cláusula 49	Naturaleza de la relación de trabajo y la forma de pago.	48
Cláusula 50	Duración de la relación de trabajo.	48
Cláusula 51	De la celebración de contratos temporales.	49
Cláusula 52	De la designación de un Trabajador Académico sindicalizado para un puesto de confianza.	49
Cláusula 53	Promoción o disminución de horas.	49
<b>Capítulo VII</b>	<b>De la Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico.</b>	50
Cláusula 54	Del procedimiento de la investigación administrativa.	51
Cláusula 55	De la suspensión de la relación de trabajo o descuento durante el advenimiento y huelga.	53
Cláusula 56	Causas de suspensión temporal de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Trabajador Académico.	53
Cláusula 57	Casos en los que surtirá efecto la suspensión	54



	temporal de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Trabajador Académico.	
Cláusula 58	De la rescisión de la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad del Trabajador Académico o la Universidad.	54
Cláusula 59	Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Trabajador Académico.	55
Cláusula 60	Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad.	56
Cláusula 61	Causas de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y el Trabajador Académico.	58
<b>Capítulo VIII</b>	<b>De la Jornada de Trabajo.</b>	<b>59</b>
Cláusula 62	De la jornada de trabajo.	60
Cláusula 63	Tiempo extra.	60
Cláusula 64	Otros casos considerados como tiempo extra.	60
<b>Capítulo IX</b>	<b>De las Vacaciones, Días de Descanso, Licencias y Permisos.</b>	<b>61</b>
Cláusula 65	Vacaciones y programación de actividades escolares.	62
Cláusula 66	Prima vacacional.	62
Cláusula 67	Retribución de días de descanso semanal u obligatorio.	62
Cláusula 68	Días de descanso obligatorios.	62
Cláusula 69	Derechos y beneficios de las Trabajadoras Académicas embarazadas y en periodo de lactancia.	63
Cláusula 70	Periodos vacacionales.	64
Cláusula 71	Vacaciones de los Trabajadores Académicos interinos.	64
Cláusula 72	Goce de vacaciones al término de alguna comisión o incapacidad médica.	64
Cláusula 73	Permisos con goce y sin goce de salario.	65
<b>Capítulo X</b>	<b>Del Salario</b>	<b>68</b>
Cláusula 74	Tabulador de salarios para el Trabajador Académico.	69
Cláusula 75	De la forma de pago y tiempo del mismo.	69
Cláusula 76	Quinquenio.	69
Cláusula 77	De las retenciones, descuentos o deducciones al	71



	salario del Trabajador Académico.	
Cláusula 78	Reconocimiento y estímulo económico por años de prestación de servicios.	72
Cláusula 79	Pago de viáticos por comisiones de la Universidad.	73
Cláusula 80	Constancia de percepciones.	73
Cláusula 81	Aguinaldo y bono navideño.	73
Cláusula 82	Prestaciones económicas otorgadas por la UJAT.	74
<b>Capítulo XI</b>	<b>De los Derechos de Preferencia y Antigüedad</b>	<b>75</b>
Cláusula 83	De la preferencia en la prestación del servicio.	76
Cláusula 84	De la prima de antigüedad.	76
<b>Capítulo XII</b>	<b>De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones</b>	<b>77</b>
Cláusula 85	Del pago por la participación en exámenes profesionales o de grado.	78
Cláusula 86	De la participación en revisión o asesorías de trabajos recepcionales.	78
<b>Capítulo XIII</b>	<b>De los Riesgos de Trabajo</b>	<b>79</b>
Cláusula 87	Riesgos de trabajo.	80
Cláusula 88	Defensa jurídica y apoyo en accidentes de trabajo.	80
Cláusula 89	Indemnización y compensación por muerte a causa de riesgos de trabajo.	80
Cláusula 90	Incapacidad total permanente por riesgos de trabajo.	81
Cláusula 91	Obligaciones de la Universidad en los casos de riesgos de trabajo.	81
Cláusula 92	Riesgos no profesionales.	82
Cláusula 93	Seguro de vida.	83
Cláusula 94	Pago por gastos funerarios.	83
Cláusula 95	Salario para calcular el pago de indemnizaciones.	83
<b>Capítulo XIV</b>	<b>De los Servicios Médicos</b>	<b>84</b>
Cláusula 96	Obligación de la Universidad a mejorar en atención y calidad los servicios médicos.	85
Cláusula 97	Determinación por las partes de la cantidad y calidad de los médicos y hospitales.	85



Cláusula 98	Trabajador Académico sindicalizado que labore fuera del área donde se encuentren los servicios médicos de la Universidad.	85
Cláusula 99	Prestación de servicios médicos en Cunduacán, Tenosique, Jalpa de Méndez, Nacajuca y Villa Playas del Rosario, Centro, Tabasco.	85
Cláusula 100	Prestación de servicios médicos a los dependientes económicos de los Trabajadores Académicos.	86
Cláusula 101	De los cónyuges de las Trabajadoras Académicas.	87
Cláusula 102	Servicios médicos al Profesor de Asignatura, Jubilados y Pensionados	88
<b>Capítulo XV</b>	<b>De las Pensiones y Jubilaciones</b>	<b>90</b>
Cláusula 103	Pensión por Jubilación.	91
Cláusula 104	Pensión por Vejez.	92
Cláusula 105	Aumentos salariales a los jubilados y pensionados.	94
<b>Capítulo XVI</b>	<b>De las Exenciones, Becas y otras Prestaciones</b>	<b>95</b>
Cláusula 106	Beca anual completa y exenciones de pagos a los Trabajadores Académicos sindicalizados y sus derechohabientes.	96
Cláusula 107	Beca de intercambio.	96
Cláusula 108	Becas de posgrado nacionales o extranjeras.	97
Cláusula 109	Obligación de la Universidad de informar al SPIUJAT sobre becas y eventos académicos.	97
Cláusula 110	Año sabático.	97
Cláusula 111	Compromiso de la Universidad de otorgar el servicio de guardería a los hijos del Trabajador Académico sindicalizado.	98
Cláusula 112	Regalías por concepto de patentes.	98
Cláusula 113	Compromiso de la Universidad a proporcionar los medios para realizar viajes de esparcimiento y recreación.	98
<b>Capítulo XVII</b>	<b>De la Capacitación y Adiestramiento</b>	<b>99</b>
Cláusula 114	Plan de capacitación y superación para el Trabajador Académico.	100
Cláusula 115	De la responsabilidad de la Comisión Mixta de	101



	Capacitación y Adiestramiento.	
Cláusula 116	De la participación de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	101
Cláusula 117	Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores Académicos de nuevo ingreso a la Universidad.	101
Cláusula 118	Del proyecto de reglamento que establece apoyos y facilidades para realizar estudios de posgrado.	101
Cláusula 119	Impartición de cursos, talleres y diplomados.	102
Cláusula 120	Otorgamiento de constancias con valor curricular.	102
Cláusula 121	Apoyo de equipo y material didáctico en cursos de capacitación y adiestramiento.	102
Cláusula 122	Compromiso de la Universidad y el Sindicato para el mejor éxito de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	103
Cláusula 123	Uso de las instalaciones de la Universidad.	103
Cláusula 124	Obligación de la Universidad de informar al sindicato de los cursos de capacitación.	103
Cláusula 125	Capacitación y Adiestramiento Técnico y Actualización Profesional por instituciones internas.	103
<b>Capítulo XVIII</b>	<b>De los Conflictos</b>	<b>104</b>
Cláusula 126	De los conflictos que surjan de la relación laboral.	105
Cláusula 127	Investigación previa a la sanción del conflicto.	105
Cláusula 128	Lineamientos para la solución de los conflictos individuales y colectivos.	105
<b>Capítulo XIX</b>	<b>De la Integración y Facultades de las Comisiones Mixtas</b>	<b>107</b>
Cláusula 129	Concepto y tipos de Comisiones Mixtas.	108
Cláusula 130	Integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.	108
Cláusula 131	Permisos para participación en Comisiones Mixtas.	109
Cláusula 132	Aplicación y determinación de las Comisiones Mixtas.	109
Cláusula 133	Comisión Mixta de Regulación y Estabilización Laboral.	109
Cláusula 134	Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico.	110
Cláusula 135	Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y Medio	110



	Ambiente.	
Cláusula 136	Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	110
Cláusula 137	Comisión Mixta de Jubilación.	111
Cláusula 138	Comisión Mixta de Cultura, Deporte y Recreación.	111
Cláusula 139	Comisión Mixta del Tabulador.	111
Cláusula 140	Comisión Mixta de Seguimiento y Otorgamiento de Créditos Habitacionales.	112
<b>Capítulo XX</b>	<b>Transitorias</b>	113
CLÁUSULA I	Distribución del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.	114
CLÁUSULA II	Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.	114
CLÁUSULA III	De la instalación de Comisiones Mixtas Contractuales.	114
CLÁUSULA IV	De la regularización de la situación laboral de los Trabajadores Académicos.	114
CLÁUSULA V	Incremento al salario y prestaciones económicas.	115
CLÁUSULA VI	Comisión Mixta de Reordenamiento y Sistematización.	115
CLÁUSULA VII	Obligación de la Universidad a informar sobre el SAR.	115
CLÁUSULA VIII	Incremento salarial de emergencia por la SEP, Federal o Estatal.	115
CLÁUSULA IX	Compromiso de la Universidad con los Trabajadores Académicos sindicalizados de Playas del Rosario A.C. para realizar gestiones.	115
CLÁUSULA X	De la Seguridad Personal y de los Trabajadores Académicos.	116
CLÁUSULA XI	Gestión de un espacio físico dentro de las Divisiones Académicas para Delegaciones del Sindicato.	116
CLÁUSULA XII	Trabajadores académicos, que no se encuentren en las generalidades previstas en las cláusulas 103 y 104 de este Contrato Colectivo.	116
ANEXO No. 1	Convenio que establece el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.	117
ANEXO No. 2	Tabulador de Salarios para el Trabajador Académico	141
ANEXO No. 3	Tabla de Prestaciones para el Trabajador Académico	143



## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Que celebran por una parte la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (U.J.A.T.) o como en el futuro se denomine. Institución debidamente constituida conforme a las leyes del país y por otra parte, por sí y en representación del interés de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (S.P.I.U.J.A.T.) o como en el futuro se le denomine, Organización debidamente constituida ante la H. Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, bajo el No. 545-980, del día 24 de octubre de 1980.

Por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco concurren a la celebración del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Dr. José Manuel Piña Gutiérrez, en su calidad de Rector; el M.A. Rubicel Cruz Romero, Secretario de Servicios Administrativos; la L.C.P. Marina Moreno Tejero, Secretaria de Finanzas y el Dr. Fernando Rabelo Hartmann, Abogado General.

Por el Sindicato de Profesores e Investigadores de la U.J.A.T., el M.E. José Juan Sosa Ramos, Secretario General; la Dra. Laura Judith Quiñonez Díaz, Secretaria de Organización; Lic. Carlos Silva Soberano, Secretario de Trabajo y Conflictos; así como la M.I.P.A. Rosalinda Frías de la O, Secretaria de Actas y Acuerdos.

Quienes en el curso de este Contrato serán designados como la **UNIVERSIDAD** y el **SINDICATO**, respectivamente. Este Contrato se consigna en las siguientes cláusulas:



# CAPÍTULO I

## De las Disposiciones Generales



## CAPÍTULO I De las Disposiciones Generales

**CLÁUSULA 1.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo regula las relaciones laborales entre la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y sus Trabajadores Académicos, a través del Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y fija las bases específicas para establecer las condiciones reglamentarias de trabajo.

**CLÁUSULA 2.-** Para la correcta aplicación de este Contrato, se establecen las siguientes definiciones:

**ADSCRIPCIÓN.-** Son las Divisiones Académicas y en general cualquier Dependencia de la Universidad, en donde el Trabajador Académico presta su servicio.

**ANTIGÜEDAD.-** Es el tiempo de servicio prestado por el Trabajador Académico en cualquiera de los tipos de personal establecido en el Título Segundo del Estatuto del Personal Académico, y computado a partir del primer ingreso bajo cualquier forma de contratación y en cualquier categoría.

**ASESORES.-** Son personas que con voz, pero sin voto, en las discusiones pueden llamar a cada una de las partes para ilustrar su criterio.



**AUTORIDAD LABORAL.-** La Junta Especial No. Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.-** Las señaladas en la Ley Orgánica de la Universidad.

**BECA.-** Pago destinado a sufragar gastos de estudios para la superación de los Trabajadores Académicos.

**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-** Preparación que proporciona la Universidad para que el Trabajador actualice y perfeccione los conocimientos en el área académica en que labora.

**CATEGORÍA.-** Son las distintas denominaciones que por jornada de trabajo y funciones se aplican al Trabajador Académico y que se establecen en el Tabulador anexo al presente Contrato, así como en el Estatuto del Personal Académico.

**COMISIONES MIXTAS.-** Organismos Colegiados creados por las partes, para planear, analizar, discutir o resolver asuntos que correspondan a la aplicación de las normas laborales universitarias y de este Contrato.

**COMITÉ EJECUTIVO.-** Órgano de Gobierno que representa legal y públicamente al Sindicato según sus Estatutos.

**CONCORDANCIA.-** Para los efectos de este Contrato, se entiende por Concordancia la que debe existir entre la clasificación y categoría con las funciones a realizar, entre la clasificación y categoría con el



tiempo de dedicación y el salario obtenido, y entre las funciones a realizar con los requisitos académicos.

**CONCURSO DE OPOSICIÓN ABIERTO.-** Es el procedimiento de ingreso a la Universidad del profesional que aspira a ocupar una plaza vacante o de nueva creación, a través de la evaluación de sus conocimientos, competencia pedagógica, experiencia y trabajos realizados.

**CONCURSO DE OPOSICIÓN CERRADO.-** Es el procedimiento de promoción de los Trabajadores Académicos que están prestando sus servicios a la Universidad y por este medio aspiren a ocupar una plaza vacante o de nueva creación, a través del examen de sus valores académicos y profesionales.

**CONTRATO.-** Es el presente instrumento que celebran por una parte la Universidad y por otra el Sindicato el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones laborales entre la Universidad y los Trabajadores Académicos sindicalizados.

**CONVENIO.-** Es el acuerdo entre la Universidad y el Sindicato para establecer obligaciones y derechos.

**CUOTAS SINDICALES.-** Las cantidades económicas ordinarias y/o extraordinarias que los Trabajadores Académicos sindicalizados aportan al Sindicato.



**DELEGACIONES.-** Son las unidades que integran la estructura del Sindicato y se ubican en cada División Académica, Departamento o Dependencia de la Universidad o como se le denomine en el futuro.

**DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR.-** Son las personas como: la esposa, hijos incapacitados total y permanentemente, previa valoración de los servicios médicos de la Universidad sin importar la edad; hijos solteros menores de 18 años y menores de 26 años si permanecen solteros y están estudiando educación media superior o superior, lo cual deberán acreditar; concubina en su caso; así como los progenitores del Trabajador Académico activo que cubra un promedio de 20 horas semana-mes, siempre y cuando no tengan derecho a servicio médico en alguna institución de seguridad social y demuestre a la Universidad que existe la dependencia económica respecto del Trabajador Académico. Asimismo, se considerarán dependientes económicos de la trabajadora el esposo o concubinario que dependa económicamente de la Trabajadora Académica.

**ESCALAFÓN ACADÉMICO.-** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las plazas académicas de base, las vacantes que se presenten, las plazas de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todos los casos para los movimientos de ascenso relacionados con el Trabajador Académico al servicio de la Universidad.



**ESTABILIDAD LABORAL.-** Es la condición de un Trabajador Académico derivada de su Contrato de Trabajo. El Trabajador Académico solo podrá ser rescindido cuando incurra en una de las causales establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las que al efecto determine la Ley Federal del Trabajo, y con apego a los procedimientos que marca el propio Contrato.

**INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.-** Averiguación de uno o varios hechos con respecto a las imputaciones a uno o varios Trabajadores Académicos, por las Autoridades Universitarias con la participación de la Representación Sindical.

**JORNADA DE TRABAJO.-** Es el tiempo durante el cual el Trabajador Académico está a disposición de la Universidad para prestar su trabajo de acuerdo a su tipo de contrato o nombramiento.

**LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.-** Conjunto de leyes que norman la actividad académica y administrativa de la Universidad.

**LEY APLICABLE.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

**LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD.-** Ordenamiento jurídico que establece y determina la organización y funcionamiento de la Universidad para poder alcanzar sus fines, según decreto número 00662 del 19 de diciembre de 1987.



**NOMBRAMIENTO.-** Documento que establece la relación laboral entre la Universidad y un Trabajador Académico en los términos establecidos en la Cláusula 39 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**PROMOCIÓN.-** Es el ascenso de un Trabajador Académico a una categoría o nivel superior mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la Universidad en las normas legales aplicables, y las establecidas en el Estatuto del Personal Académico y en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**QUINQUENIO.-** Retribución económica otorgada al Trabajador Académico a partir de los 5 años de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 76 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**REINSTALACIÓN.-** Acción de reintegrar a sus actividades al Trabajador Académico separado del servicio.

**REPRESENTANTES:**

- a).- De la Universidad.- Son aquellos a quienes les confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad, y las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.
- b).- Del Sindicato.- Los que se nombran de acuerdo con los Estatutos de ésta Organización y los que sean acreditados por parte de su Comité Ejecutivo.



**SALARIO.-** Es la retribución que debe pagar el patrón al Trabajador Académico por concepto de su trabajo.

**SALARIO INTEGRADO.-** Es la retribución en efectivo o por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que perciba el Trabajador Académico por concepto de su trabajo.

**SALARIO TABULAR.-** Es la retribución fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador.

**SINDICATO.-** El Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Asociación Profesional de carácter gremial (S.P.I.U.J.A.T.).

**TRABAJADOR ACADÉMICO.-** Persona física que presta sus servicios de docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura o apoyo técnico especializado conforme a los planes y programas establecidos por la Universidad.

**TRABAJADOR ACADÉMICO DE BASE.-** Es el término que se emplea para designar a la persona física que desempeña un trabajo académico por tiempo indeterminado.

**TRABAJADOR ACADÉMICO INTERINO.-** Es la persona física que en forma provisional ocupa una plaza vacante.



**TRABAJADOR DE CONFIANZA.-** Las personas físicas que están al servicio de la Universidad y que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con los trabajos personales de los Representantes de la Universidad.

**TRABAJADOR JUBILADO.-** Trabajador Académico, quien después de 25 años de antigüedad, ha dejado de prestar el servicio para el que fue contratado y goza de una remuneración vitalicia por parte de la Universidad en los términos previstos en este Contrato y demás ordenamientos legales.

**TRABAJADOR PENSIONADO.-** Trabajador Académico quien, habiendo cumplido 55 años de edad y teniendo 15 años de antigüedad, ha dejado de prestar el servicio para el que fue contratado y goza de una remuneración vitalicia por parte de la Universidad en los términos previstos en este Contrato y demás ordenamientos legales.

**UNIVERSIDAD.-** La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (U.J.A.T.).

**VIÁTICOS.-** Es la cantidad de dinero que la Universidad otorga con carácter de gastos a comprobar al Trabajador Académico cuando tenga que asistir a congresos, campeonatos deportivos o cualquier otra actividad científica, cultural y sea comisionado previamente y por escrito por la Universidad.



**CLÁUSULA 3.-** El presente Contrato integra una unidad independiente con respecto a: la Ley Orgánica, al Estatuto General y al Reglamento General Académico vigentes, en atención a sus características de bilateralidad para su revisión, aplicación y reformas.

**CLÁUSULA 4.-** Este Contrato se celebra por conducto de los representantes legales de la Universidad y el Sindicato, contrayendo el compromiso de respetar los principios de Autonomía Universitaria, Autonomía Sindical, libertad de Cátedra y de Investigación, así como, los derechos de Asociación Sindical, reconociéndose mutuamente la personalidad respectiva.

**CLÁUSULA 5.-** El presente Contrato será susceptible de modificaciones por acuerdo expreso de las partes en los casos y términos establecidos por la Ley, mediante convenios complementarios, siempre y cuando no impliquen desconocimiento de derechos o disminución de prestaciones.

**CLÁUSULA 6.-** Los casos no previstos en este Contrato serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio Contrato o en su defecto se estará a lo dispuesto en la Ley. En caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes comparecerán ante las autoridades correspondientes para que resuelvan al respecto.



## CAPÍTULO II

# De la Titularidad del Contrato y Legislación Aplicable



## CAPÍTULO II

### De la Titularidad del Contrato y Legislación Aplicable

**CLÁUSULA 7.-** La Universidad reconoce al Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, o como en lo futuro llegara a denominarse, como el representante único del interés profesional de los Trabajadores Académicos sindicalizados y por lo mismo, como el único titular del presente Contrato. En consecuencia, la Universidad se obliga a respetar y cumplir en su totalidad el presente Contrato, aún en el caso de que el Sindicato cambiase de denominación. Así mismo, se abstendrá de intervenir en asuntos internos del mismo y respetará en todo momento la Autonomía Sindical. Por lo tanto, sólo tratará con el Sindicato por conducto de sus representantes debidamente acreditados, todos los problemas que surjan con motivo de la aplicación e interpretación del presente Contrato y las relaciones laborales entre la Universidad y los Trabajadores Académicos a su servicio, salvo lo dispuesto en el Artículo 375 de la Ley.

La Universidad no podrá celebrar ningún acuerdo, convenio o contrato con otras organizaciones sindicales, que involucre disposiciones relativas al Trabajador Académico.

**CLÁUSULA 8.-** El presente Contrato es por tiempo indefinido, siendo revisado cada dos años a partir de la fecha en que sea suscrito por las partes con respecto a su clausulado; sólo será revisado cada año en lo referente a los salarios. En el supuesto de que no se pida



la revisión del Contrato en términos del Artículo 399 de la Ley, al finalizar los dos años ya mencionados será prorrogado en los términos del Artículo 400 del citado ordenamiento.

**CLÁUSULA 9.-** El presente Contrato será de observancia obligatoria para todos los Trabajadores Académicos miembros del Sindicato y la Universidad, por consiguiente se entiende derogada cualquier disposición, usos o costumbres que estén en vigor y sean contrarios a lo establecido en el presente Contrato.

**CLÁUSULA 10.-** De conformidad con el Artículo 363 de la Ley, este Contrato no es aplicable a Trabajadores Académicos sindicalizados cuando ejerzan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general en la Universidad.

**CLÁUSULA 11.-** Este Contrato regula las relaciones laborales entre la Universidad y el Trabajador Académico sindicalizado donde quiera que éste preste sus servicios.

Oficina del Abogado General



UJAT

## CAPÍTULO III

# De las Obligaciones de la Universidad



### CAPÍTULO III

#### De las Obligaciones de la Universidad

**CLÁUSULA 12.-** La Universidad se obliga a tratar únicamente con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos laborales de carácter colectivo o individual que surjan entre ambos, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento de este Contrato, de la Ley, de la Legislación Universitaria y las nuevas disposiciones legales cuando se afecten los derechos del Sindicato o de sus miembros, quedando a salvo los derechos de éstos para que los hagan valer ante las autoridades competentes, si así les conviniere, según lo dispuesto en el Artículo 375 de la Ley.

**CLÁUSULA 13.-** La Universidad se obliga a efectuar los descuentos a los Trabajadores Académicos sindicalizados, por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cubriendo su importe al Sindicato por medio de su Comité Ejecutivo dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se haya hecho el descuento.

Los descuentos que haga la Universidad por concepto de cuotas sindicales ordinarias, serán de acuerdo al porcentaje o cantidad que determine la Asamblea, avisando el Sindicato por escrito a la Universidad mediante la respectiva Acta de Asamblea.

Los descuentos que haga la Universidad por concepto de cuotas sindicales extraordinarias, estarán sujetos a la comunicación que el Sindicato enviará oportunamente a aquella; cuota que se entregará



al Sindicato a más tardar dentro de los cinco días a partir de la fecha del descuento.

La Universidad no podrá suspender los descuentos de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, sino por petición escrita del Comité Ejecutivo del Sindicato.

**CLÁUSULA 14.-** Es obligación de la Universidad cumplir invariablemente con todas las determinaciones que emita en lo particular la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente señaladas en el Capítulo XIX del presente Contrato y en la Ley.

**CLÁUSULA 15.-** La Universidad deberá cumplir con todas las medidas que determine la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos.

**CLÁUSULA 16.-** Cuando por motivo de la relación laboral, y previo acuerdo de las partes, se creen nuevas Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a cumplir con todas las medidas que éstas determinen.

**CLÁUSULA 17.-** La Universidad concederá licencia para realizar las funciones inherentes a su cargo a 20 miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, con goce de salario integrado según su categoría. Así como permiso a los integrantes de las Comisiones Contractuales y Delegados Sindicales, según lo amerite la ocasión, previa justificación.



**CLÁUSULA 18.-** La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato en un lapso no mayor de 10 días en cada caso, sobre toda modificación, la información con respecto a la relación de movimientos escalafonarios, servicios médicos, becas, lista de los Trabajadores Académicos de nuevo ingreso, cursos, licencias, incapacidades, vacaciones, seguro de vida, personal en año sabático, relación de descuentos por inasistencia, relación de pago de exámenes profesionales y todos aquellos datos que conciernen a los Trabajadores Académicos; haciendo responsable de esta información al Comité Ejecutivo.

**CLÁUSULA 19.-** La Universidad dará facilidades a los representantes del Sindicato, a los Trabajadores Académicos sindicalizados, a los Delegados Sindicales y/o en su caso al suplente, para que tramiten los asuntos que deban atender ante la Autoridad Universitaria respectiva, así como, para que asistan a los eventos y Asambleas Sindicales que requieran su presencia, sin detrimento de las labores o planes académicos, pero sin menoscabo de la labor sindical.

**CLÁUSULA 20.-** La Universidad proporcionará al Sindicato la cantidad de \$64,000.00 (Sesenta y cuatro mil pesos 00/100 M.N.) para la compra de equipo de oficina y mobiliario de la Casa del Académico Jubilado. Así como \$9,600.00 (Nueve mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales por concepto de mantenimiento de las unidades móviles.



**CLÁUSULA 21.-** La Universidad integrará a su programa de mantenimiento, el edificio gremial, la Casa del Académico Jubilado, el Centro de Capacitación Docente y los equipos de oficina del Sindicato.

**CLÁUSULA 22.-** La Universidad se obliga a proporcionar ropa especial o uniforme de trabajo al Trabajador Académico sindicalizado que por la naturaleza de sus labores tenga que usar en los laboratorios, talleres, clínicas, hospitales, etc., tales como: batas, cofias, overoles, filipinas, zapatos para enfermería y cualquier otro indispensable, otorgando dos juegos por semestre, en los meses de febrero y agosto, siempre y cuando sean Técnicos Académicos y Profesores-Investigadores de carrera y a solicitud y justificación del Comité Ejecutivo del Sindicato. La calidad de los uniformes de trabajo será determinada entre la Representación Sindical y la Universidad. Cuando se requiera se proporcionarán como herramienta de trabajo chalecos salvavidas, impermeables, lentes para computadora, protectores de pantalla, instrumentos musicales y artísticos, lentes de protección industrial (googles), guantes de carnaza y látex, zapatos de cuero y botas de hule, los cuales deberán permanecer en los Centros de Trabajo, y se sustituirán de acuerdo al desgaste de los mismos. La entrega de ropa especial y/o uniformes se hará extensiva al Trabajador Académico de Asignatura, siempre que se realicen funciones de Laboratorio o Clínicas; así como en actividades deportivas y artísticas.



**CLÁUSULA 23.-** La Universidad se obliga a instalar en los lugares adecuados de cada centro de trabajo, botiquines para proporcionar primeros auxilios a los Trabajadores Académicos, de acuerdo a los riesgos que implique la labor desempeñada, supervisada y acreditada por la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.

**CLÁUSULA 24.-** La Universidad realizará las gestiones ante las autoridades correspondientes para llevar a cabo la urbanización de los terrenos del personal docente sindicalizado que presta sus servicios a esta Casa de Estudios. Con el objeto de construir su casa-habitación (Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo), la Universidad en caso necesario otorgará el aval para la urbanización y construcción de la casa-habitación referida en cada caso. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de \$105,000.00 (Ciento cinco mil pesos 00/100 M.N.), anuales que se destinarán a incrementar el fondo de los préstamos para vivienda.

**CLÁUSULA 25.-** La Universidad proporcionará el 50% del costo total de las escrituras correspondientes a los maestros sindicalizados de tiempo completo que obtuvieron terreno en la Unidad Habitacional del Sindicato. El 25% a los maestros de medio tiempo y maestros de asignatura.

La Institución se compromete a realizar conjuntamente con el Sindicato, las gestiones y trámites necesarios para que el Trabajador Académico sindicalizado pueda acceder a los créditos del INFONAVIT.



Para tal efecto, las partes acuerdan la creación de la Comisión Mixta de Seguimiento y Otorgamiento de Créditos Habitacionales, en un término de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA 26.-** La Universidad proporcionará al Comité Ejecutivo del Sindicato \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para la elaboración de sus ejemplares del boletín informativo. Asimismo, proporcionará la papelería necesaria para los eventos culturales y deportivos, presentando la solicitud con tres días de anticipación. La Universidad dará al Sindicato 30 ejemplares de cada publicación que edite o patrocine, inmediata a su publicación.

**CLÁUSULA 27.-** La Universidad se obliga a proporcionar y mejorar permanentemente las unidades de transporte necesarias para el Trabajador Académico sindicalizado exclusivamente de las Unidades foráneas, para trasladarse desde la ciudad de Villahermosa al centro de trabajo y viceversa. Cuando por causas imputables a la Universidad no se proporcione el servicio de transporte no se aplicará sanción alguna al Trabajador Académico por motivo de inasistencia.

**CLÁUSULA 28.-** La Universidad otorgará al Trabajador Académico sindicalizado las facilidades en los trámites, constancias o registro de firmas para la obtención de créditos en establecimientos afiliados al INFONACOT.



La Universidad destinará la cantidad de \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para préstamos a los Trabajadores Académicos sindicalizados, los cuales se otorgarán de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Sindicato.

**CLÁUSULA 29.-** La Universidad otorgará al Sindicato \$90,000.00 (Noventa mil pesos 00/100 M.N.) anuales para la organización de sus eventos sindicales, y la cantidad de \$45,000.00 (Cuarenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el Aniversario del Sindicato. Así como el apoyo necesario para el Festejo del Día del Maestro y el Convivio Navideño.

UJAT AG  
Oficina del Abogado General



# CAPÍTULO IV

## De las Obligaciones de los Trabajadores Académicos



## CAPÍTULO IV

### De las Obligaciones de los Trabajadores Académicos

**CLÁUSULA 30.-** Es obligación de los Profesores e Investigadores:

- 1.- Asistir a sus labores puntualmente.
- 2.- Devolver los materiales no usados y conservar en buen estado los materiales y útiles que se le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origina el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por casos fortuitos o de fuerza mayor, por la mala calidad o defectuosa construcción, ni por la pérdida o deterioro sufrido durante las horas en que los materiales no están directamente bajo su custodia.
- 3.- Realizar un plan de actividades académicas, presentando semestralmente el informe correspondiente ante la autoridad de su Dependencia, en el plazo que fijare el propio plan de actividad.
- 4.- Formar parte de comisiones y jurado de exámenes salvo excusa justificada, remitiendo oportunamente la documentación respectiva, conforme al reglamento correspondiente.
- 5.- Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas y pedagógicas más adecuadas.
- 6.- En las publicaciones que contengan resultado de trabajo de investigaciones hechas en la Universidad, indicar su adscripción a la Dependencia de la Universidad a que pertenece.
- 7.- Realizar los exámenes en las fechas y recintos universitarios de su adscripción.



- 8.- Guardar reserva en los asuntos que tengan conocimiento con motivo del trabajo que desempeñen cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.
- 9.- Presentar a las Autoridades Universitarias Currículum Vitae y documentación que sea necesaria para el desempeño de sus labores.
- 10.- Abstenerse de recibir de parte de los alumnos remuneración alguna por servicios académicos o asesoramiento no considerado en este Contrato.
- 11.- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 12.- Desempeñar sus labores con la intensidad y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos, sujetándose a las leyes y reglamentos que lo regulen.
- 13.- Evitar los actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- 14.- Impartir adecuadamente la enseñanza y evaluar a los alumnos según los programas y planes de estudio de cada curso, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas de cada estudiante.
- 15.- Cumplir con toda otra obligación establecida en la Ley, la Legislación Universitaria, y este Contrato.



# CAPÍTULO V

## De las Condiciones Generales de Trabajo



## CAPÍTULO V

### De las Condiciones Generales de Trabajo

**CLÁUSULA 31.-** Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus Trabajadores Académicos sindicalizados, son las contenidas en el presente Contrato y las que se relacionan con la Legislación Universitaria. Así como el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la Ley en su Capítulo XVII del Título VI.

**CLÁUSULA 32.-** Los derechos a favor de los Trabajadores Académicos establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia laboral, en los usos y costumbres, son irrenunciables. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al Trabajador.

**CLÁUSULA 33.-** La Universidad formulará las reglas necesarias para el desarrollo y ejecución del trabajo académico, sin afectar el derecho de los Trabajadores Académicos y de quienes ostenten licencia sindical, para el ejercicio de sus funciones generales y especiales.

**CLÁUSULA 34.-** La definición y clasificación del Trabajador Académico se hará atendiendo a las categorías a que se refiere el presente Contrato y el Estatuto del Personal Académico.



**CLÁUSULA 35.-** Las normas de control de asistencia serán fijadas por las Dependencias en el reglamento respectivo y mientras no exista éste, se aplicará un descuento por este concepto a los Trabajadores Académicos por hora de clase no impartida de los cuales el 50% será para el Sindicato. En los casos de los Técnicos Académicos que laboren por jornada los descuentos se harán tomando en cuenta una jornada laboral de 8 horas diarias; obligándose la Universidad a proporcionar al Sindicato la relación de descuentos, así como el importe de los mismos mensualmente, de igual forma deberá comunicar oportunamente, por escrito y de manera individual al Trabajador Académico afectado, en el entendido que los descuentos deberán realizarse en los próximos 30 días de ocurrida la falta, de no ser así quedará sin efecto dicha sanción (Art. 517 Frac. I de la Ley). Así mismo, las partes acuerdan que este agregado se hace obligatorio para la Universidad a partir de junio del año 2005.

**CLÁUSULA 36.-** El salario de los Trabajadores Académicos se establece en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y niveles y no para las personas. Se observará el principio de fijar salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas (Artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo).

**CLÁUSULA 37.-** A efecto de resolver el problema de exceso de alumnos en cada grupo, la Universidad conviene en que estudiará las técnicas adecuadas para mejorar las condiciones del proceso



enseñanza aprendizaje. En los casos de grupos numerosos se hará un estudio a través del Consejo Divisional.

**CLÁUSULA 38.-** Ningún Trabajador Académico se verá afectado en sus relaciones laborales por razones de sexo, nacionalidad, edad, ideología, militancia política o religiosa.

**CLÁUSULA 39.-** La Universidad se obliga a expedir al Trabajador sindicalizado de base en el momento de su contratación, el nombramiento correspondiente, en el cual se especificará: nombre completo del interesado, nacionalidad, lugar de nacimiento, número de registro federal de contribuyentes, CURP, domicilio, edad, sexo, estado civil, nivel máximo de estudios, plaza y categoría, procedimiento de ingreso, lugar o lugares donde se va a prestar el servicio, clave de cobro de salarios, categoría y descripción del puesto, clase de nombramiento, número de cédula profesional, fecha de ingreso, monto del salario, la firma del Rector. Así como, la credencial que lo identifique como Trabajador Académico de la Universidad con la firma impresa del Rector. La falta de nombramiento escrito y de la credencial será imputable a la Universidad, y no privará al Trabajador del disfrute de sus derechos consignados en este Contrato (Artículo 25 de la Ley).

**CLÁUSULA 40.-** Los Trabajadores Académicos tienen derecho a conservar y desarrollar su trabajo con la más amplia libertad de cátedra e investigación. Estando solo obligados a realizar el trabajo académico para el cual fueron contratados.



**CLÁUSULA 41.-** Los Trabajadores Académicos tienen derecho a conservar su horario, funciones, jornada de trabajo, adscripción de dependencia y área académica, categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico. También tendrán derecho a solicitar cambio de los mismos, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas: el Trabajador Académico de base afectado tendrá derecho a ser adscrito a asignaturas o áreas equivalentes o afines a un nuevo plan de estudios. Las asignaciones académicas deberán entregarse con 15 días hábiles antes del inicio de clases.

**CLÁUSULA 42.-** Los Trabajadores Académicos al servicio de la Universidad podrán laborar sin exceder un tiempo completo en más de una dependencia de la misma, en los términos establecidos en la Legislación Universitaria y el presente Contrato. El trabajo, salario y movimientos escalafonarios se regirán por el presente Contrato. En el caso particular de los Trabajadores Académicos de tiempo completo, podrán contratarse hasta por 8 horas a la semana más en otra dependencia universitaria, sin menoscabo de sus derechos adquiridos.

**CLÁUSULA 43.-** Con el objeto de satisfacer permanentemente los aspectos materiales de la higiene en el trabajo, la Universidad mantendrá las áreas de servicio en condiciones salubres; dotándolas de: lavabos, servicios sanitarios, agua purificada, vasos, toallas, papel desechable y jabón. La Comisión Mixta de Higiene,



Seguridad y Medio Ambiente supervisará permanentemente el cumplimiento de las mismas.





## CAPÍTULO VI

# Del Ingreso, la Estabilidad y Promoción de los Trabajadores Académicos



## CAPÍTULO VI

### Del Ingreso, la Estabilidad y Promoción de los Trabajadores Académicos

**CLÁUSULA 44.-** Toda persona para ingresar a la Universidad como Trabajador Académico deberá presentarse a un Concurso de Oposición y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato; de acuerdo al siguiente procedimiento:

- I.- En la contratación de Trabajadores Académicos, la Universidad en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.
- II.- Toda convocatoria para el Concurso de Oposición deberá ser publicada, y además exhibirse en un tablero (fijo, público y accesible) y, ubicado de manera permanente en todos los centros de trabajo. Así mismo, será entregado el número de ejemplares de la gaceta que contenga las convocatorias, en número suficiente para todos los Trabajadores Académicos.

Estos ejemplares se pondrán a disposición de los Trabajadores Académicos en los lugares de firma. Para el caso de:

- a) Las plazas temporales por 180 días de semestre lectivo o más que estén vacantes o de nueva creación, deberá informarse por escrito al Sindicato 5 días hábiles antes de convocar al Concurso de Oposición Cerrado o Abierto.
- b) Las plazas temporales por 180 días o más que estén vacantes o de nueva creación la Universidad convocará a un Concurso de Oposición Cerrado dando preferencia al Trabajador Académico que



cumpla con los requisitos de la convocatoria y ya tenga su base. Si ningún Trabajador Académico de base cumple con los requisitos establecidos en la Convocatoria, la Universidad convocará a un Concurso de Oposición Abierto en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de declararse desierto el Concurso de Oposición Cerrado. Se considerará desierto el concurso en los siguientes casos:

- No se inscriba ningún candidato.
- No existan candidatos que reúnan los requisitos de la convocatoria.
- Ninguno de los candidatos apruebe las evaluaciones correspondientes.

c) Los interinos serán contratados para suplir al Trabajador Académico de Base a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y del presente Contrato. Si el interino dura un periodo lectivo de un año realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de 60 días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria. El Trabajador Académico situado en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

d) En todo caso, los interinos serán considerados como Trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los Concursos de Oposición previstos en el Estatuto del Personal Académico y en los términos de este Contrato.

III.- Toda evaluación académica para Concurso de Oposición Cerrado ó Abierto deberá ser realizada por las instancias académicas con



apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria y el presente Contrato.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

IV.- Los Trabajadores Académicos que hubiesen ingresado o ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (Concurso de Oposición) para obtener su basificación deberán sujetarse, a los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato.

V.- Los Trabajadores Académicos de Asignatura que ingresen mediante Concurso de Oposición y cumplan con los requisitos del Estatuto del Personal Académico y del presente Contrato obtendrán su base.

VI.- En los casos que se presentara alguna inconformidad con motivo del Concurso de Oposición, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato, a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, sus dictámenes deberán ser tomados en cuenta por las demás Comisiones que intervengan en el caso, para la fundamentación de sus propias resoluciones.

**CLÁUSULA 45.-** En toda promoción se tomarán en cuenta los cursos de actualización, superación académica, capacitación, diplomados y certificaciones nacionales o internacionales, de acuerdo al artículo 56 del Estatuto del Personal Académico y lo establecido en el presente Contrato con los criterios siguientes:



I.- Toda convocatoria de Juicio de Promoción que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero (fijo, público y accesible), ubicado de manera permanente en todos los centros de trabajo. Así mismo, será entregado el número de ejemplares de la gaceta que contenga las convocatorias, en número suficiente para todos los Trabajadores Académicos.

Estos ejemplares se pondrán a disposición de los Trabajadores Académicos en los lugares de firma.

II.- Todo Trabajador Académico que cumpla con lo establecido en el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato, tendrá derecho a los Juicios de Promoción.

III.- Toda evaluación académica para Juicio de Promoción deberá ser realizada por las instancias académicas con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria y en el presente Contrato.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

IV.- Las actividades sindicales de los miembros del Comité Ejecutivo en ningún momento serán impedimento para su promoción.

V.- En los casos que se presentara alguna inconformidad con motivo del Juicio de Promoción, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato, a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, sus dictámenes deberán ser tomados en cuenta por las demás comisiones que intervengan en el caso, para la fundamentación de sus propias resoluciones.



**CLÁUSULA 46.-** Los Trabajadores Académicos de Carrera que ingresen mediante Concurso de Oposición gozarán de estabilidad laboral, en tanto cumplan con los requisitos y las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato. De obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. Los que no obtengan dictamen favorable en el proceso respectivo podrán volver a concursar en los plazos que contempla el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato. Si la relación se mantiene al término de dos años, tendrá derecho a solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la base.

Los Trabajadores Académicos de asignatura o Técnicos Académicos de base que ingresen como Profesor - Investigador de Carrera mediante Concurso de Oposición Abierto, conservarán su base.

Todos los Trabajadores Académicos que tengan derecho a la basificación, podrán solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato y, no podrán ser afectados en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado del concurso.

Todo Trabajador Académico que haya sido declarado de base, conservará ésta en cualquiera de las dependencias de la Institución.

Los Concursos de Oposición impugnados, que originen modificación favorable al recurrente, no podrán afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo obtuvieron estabilidad.



**CLÁUSULA 47.-** Los Trabajadores capacitados profesionalmente ocuparán las vacantes de categoría superior de acuerdo al Título II del Capítulo V del Estatuto del Personal Académico y los correlativos del Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 48.-** La Universidad tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias, a los Trabajadores Académicos que le hayan prestado servicio por mayor tiempo; a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a cargo una familia; a los nacionales, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

**CLÁUSULA 49.-** La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada por la forma de pago que adopte la Universidad, o la denominación que se le dé a la retribución que debe pagar al Trabajador Académico por sus servicios. En consecuencia: los Trabajadores Académicos con cargo a partidas especiales, nóminas complementarias, recibos u otras formas serán regidos por el presente Contrato.

**CLÁUSULA 50.-** Por naturaleza y objeto de las labores que realiza el Trabajador Académico sindicalizado al servicio de la Universidad, la duración de la relación de trabajo entre ambos estará sujeta a lo establecido en las reglas previstas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Legislación Universitaria y la Ley.



**CLÁUSULA 51.-** La Universidad sólo podrá celebrar contratos temporales para obra determinada a plazo fijo, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que esté realizando.

**CLÁUSULA 52.-** El Trabajador Académico sindicalizado podrá ser designado para un puesto de confianza. En tal caso y mientras conserve esa categoría quedarán en suspenso sus derechos sindicales, pudiendo reintegrarse a su puesto o plaza sindical cuando concluya el periodo para el cual fue designado ante cuya circunstancia automáticamente se correrá el escalafón en sentido inverso y la persona que cubría su puesto en forma interina dejará de prestar sus servicios a la Universidad sin responsabilidad para ésta, salvo que el interino quede ubicado en otra plaza.

Si la plaza de confianza que fuere a desempeñar es compatible con la sindical, podrá seguir desempeñando ésta, pero con las condiciones del párrafo anterior, solicitando las licencias respectivas al Sindicato por escrito, en un lapso no mayor de 10 días a la fecha de su nombramiento. El personal de confianza, los becados y los que se encuentren en año sabático, seguirán pagando sus cuotas sindicales.

**CLÁUSULA 53.-** Para los efectos de promoción, o disminución de horas que el trabajador académico esté en capacidad de impartir, la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos vigilará el procedimiento.



## CAPÍTULO VII

# De la Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico



## CAPÍTULO VII

### De la Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico

**CLÁUSULA 54.-** La Universidad tratará con los representantes acreditados por el Sindicato todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los Trabajadores Académicos sindicalizados. Notificándole la dependencia respectiva por escrito al Sindicato del primer proveído. Los Delegados Sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los Titulares de la misma, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas relativas si las hubiere, debiendo resolver el representante de la Universidad en término máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se recibe la solicitud del Trabajador. La resolución también deberá ser por escrito y debidamente fundamentada, expresando con claridad los argumentos en que se haya basado, en cuyo caso, se observará el principio de que el titular no podrá decretar sanción alguna si no se ha abierto la investigación administrativa correspondiente en un plazo de 10 días contados a partir de que sea conocida por el representante de la Institución la falta que se le impute al Trabajador. En caso de no estar conforme con la resolución dictada por la Universidad, el Trabajador por medio del Sindicato y en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico, la que estará integrada en forma paritaria por tres representantes de la



Universidad y tres del Sindicato; dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio del procedimiento. La resolución será obligatoria para las partes por mayoría simple, y en caso de empate o inconformidad del Trabajador se podrá recurrir a un árbitro designado de común acuerdo y de inmediato por las mismas partes, quien resolverá dentro de los tres días hábiles siguientes a su nombramiento y aceptación del cargo, siendo su resolución obligatoria.

En caso de no ponerse de acuerdo las partes con el nombramiento del árbitro, quedan a salvo los derechos del Trabajador para recurrir ante los tribunales del trabajo.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados. Los términos de prescripción señalados en la Ley empezarán a contar desde que la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico dicte la resolución definitiva.

Toda disposición de la Universidad que dé lugar a la suspensión, rescisión o terminación de la relación laboral de un Trabajador Académico deberá notificarse por escrito al interesado con copia al Sindicato. Deberá incluir dicha notificación los fundamentos legales en que se apoya la acción.



**CLÁUSULA 55.-** No serán sujetos de suspensión de la relación de trabajo o descuento alguno, los integrantes del Comité Ejecutivo, Delegados Titulares, Delegados Suplentes y Miembros del Comité de Huelga, durante el advenimiento y huelga.

**CLÁUSULA 56.-** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de cumplir con la carga académica y pagar el salario sin responsabilidad para el Trabajador Académico de la Universidad (Artículo 42 de la Ley):

- 1.- La enfermedad contagiosa del Trabajador Académico.
- 2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo profesional.
- 3.- La prisión preventiva del Trabajador Académico seguida de sentencia absolutoria.

Si éste obró en defensa de los intereses de la Universidad, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir el Trabajador Académico en cuestión, así como proporcionar la defensa legal.

- 4.- El arresto del Trabajador Académico.
- 5.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución y el de las obligaciones contenidas en el Artículo 3, Fracción III de la misma.
- 6.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable esta situación al Trabajador Académico.



**CLÁUSULA 57.-** La suspensión a la cual se refiere la Cláusula anterior surtirá efecto:

- 1.- En los casos de las Fracciones 1 y 2 de la Cláusula anterior, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en que se produzca la incapacidad para el servicio, hasta que termine el período fijado por una institución de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para laborar.
- 2.- Tratándose de las Fracciones 3 y 4 desde el momento en que el Trabajador Académico acredite estar detenido a disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.  
Sin embargo, cuando el Trabajador Académico sujeto a proceso obtenga su libertad provisional, podrá ser reinstalado en sus labores académicas previo acuerdo entre el Sindicato y la Universidad que determine el delito por el cual se le instruye proceso y no afecte de manera grave la relación de trabajo.
- 3.- En los casos de la Fracción 5 desde la fecha en que deban presentarse a los servicios o desempeñarse los cargos hasta un período de 6 años y,
- 4.- En los casos de la Fracción 6, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho hasta por un período de 2 meses.

**CLÁUSULA 58.-** El Trabajador Académico o la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.



**CLÁUSULA 59.-** Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el Trabajador Académico:

- 1.- Que sea engañado por las autoridades o el funcionario de la Universidad, respecto a las condiciones de prestación del servicio. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de estar prestando sus servicios.
- 2.- Incurrir el representante de la Universidad o su Personal Directivo dentro del servicio en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del Trabajador Académico, su cónyuge, padres, hijos, siempre y cuando, estén identificados.
- 3.- Incurrir los representantes de la Universidad fuera del servicio, en los actos que refiere la Fracción anterior si son de tal manera grave, que hagan imposible el cumplimiento del servicio.
- 4.- Reducir la Universidad el salario y categoría al Trabajador Académico.
- 5.- No entregar la Universidad al Trabajador Académico sindicalizado el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrado, salvo justificación.
- 6.- Por causar los representantes de la Universidad maliciosamente daño a los bienes del Trabajador Académico o su material o útiles de trabajo.
- 7.- Por existir peligro grave para la seguridad personal o salud del Trabajador Académico, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.



- 8.- Comprometer la Universidad con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de la Dependencia o de las personas que se encuentren en ella, y
- 9.- Las análogas establecidas en las Fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

**CLÁUSULA 60.-** El Trabajador Académico al servicio de la Universidad, únicamente podrá ser separado o despedido de su trabajo sin responsabilidad para la Universidad en los siguientes casos:

- 1.- Por engaño del Trabajador Académico o el Sindicato, consistente en presentar certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca.
- 2.- Por incurrir el Trabajador Académico durante sus labores en falta de probidad y honradez que afecten directamente a la Universidad, o de cometer actos de violencia o proferir injurias en contra del superior inmediato o en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- 3.- Por cometer el Trabajador Académico durante sus labores contra alguno de sus compañeros actos de violencia o injurias que dañen su integridad física o moral, o que alteren la disciplina de la Universidad.
- 4.- Por ocasionar el Trabajador Académico intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de



ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria o demás objetos relacionados con su actividad.

- 5.- Por ocasionar el Trabajador Académico los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que éstos sean graves y resulten de imprudencia tal, que ésta sea la causa única del daño.
- 6.- Por cometer el Trabajador Académico por imprudencia o descuido inexcusable actos que pongan en peligro la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentran en ellos.
- 7.- Por cometer el Trabajador Académico actos inmorales durante sus actividades o en algún lugar donde desempeñe sus servicios.
- 8.- Por revelar el Trabajador Académico los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad.
- 9.- Por desobedecer el Trabajador Académico reiterada o injustificadamente las órdenes o indicaciones que reciba por escrito de los Representantes de la Universidad, y dejar de ejecutar con eficacia sus actividades como consecuencia de una actitud dolosa, siempre y cuando se refiera a las obligaciones estatutarias y sin menoscabo de la libertad de cátedra.
- 10.- Por concurrir el Trabajador Académico a sus labores en notorio estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. En este último caso, salvo que exista prescripción médica y su estado le permita desarrollar eficientemente las funciones académicas, antes de iniciar sus servicios deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la División



Académica y/o jefe inmediato correspondiente y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- 11.- Cuando exista abandono de empleo en las condiciones previstas en la Ley.
- 12.- Cuando el Trabajador Académico acumule más de tres faltas en un período de 30 días, sin permiso de la Universidad o sin causa justificada.
- 13.- Por delito doloso que merezca pena corporal de más de 2 años.
- 14.- Y los demás que establezca la Ley y la Legislación Universitaria.

**CLÁUSULA 61.-** Son causa de terminación de las relaciones de trabajo entre la Universidad y el Trabajador Académico:

- 1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del Trabajador Académico.
- 2.- La muerte del Trabajador Académico.
- 3.- La terminación del servicio por el que fue contratado.
- 4.- La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al Trabajador Académico.

5.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del Trabajador Académico que haga imposible la prestación del servicio.

En este último caso si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, la Universidad se obliga a indemnizar al Trabajador Académico como lo establece la Ley Federal del Trabajo y este Contrato.



# CAPÍTULO VIII

## De la Jornada de Trabajo



## CAPÍTULO VIII

### De la Jornada de Trabajo

**CLÁUSULA 62.-** La jornada de los Trabajadores Académicos de la Universidad será la que señale este Contrato conforme a la categoría a la que pertenece el Trabajador Académico sindicalizado en los términos del tabulador considerado en este Contrato.

**CLÁUSULA 63.-** Cuando por circunstancias especiales los Trabajadores Académicos tengan que laborar más tiempo del comprometido en su jornada de trabajo éste será considerado como extraordinario, sin que pueda exceder de tres horas diarias o de nueve a la semana y sólo podrá realizarse por petición expresa de las Autoridades Universitarias y el consentimiento expreso del Sindicato y del Trabajador. La retribución en estos actos deberá hacerse en los términos establecidos por la Ley.

**CLÁUSULA 64.-** También serán considerados trabajos extraordinarios los que preste el Trabajador Académico cuando fuera de las horas y días de labores, tengan que acompañar a las brigadas de estudio, deportivas, culturales, de difusión o investigación en lugar distinto del área escolar. Cuando se trate de un servicio social, estará sujeto a convenio entre el Sindicato y la Universidad.



## CAPÍTULO IX

# De las Vacaciones, Días de Descanso, Licencias y Permisos



## CAPÍTULO IX

### De las Vacaciones, Días de Descanso, Licencias y Permisos

**CLÁUSULA 65.-** A fin de que los Trabajadores Académicos sindicalizados disfruten de vacaciones, la Universidad programará sus actividades de manera que se tengan los días de descanso que marca el calendario escolar.

**CLÁUSULA 66.-** La Universidad se obliga a pagar, además del salario que corresponde normalmente al trabajador sindicalizado, a efectos del período de vacaciones respectivo, una prima vacacional sin descuento equivalente a un 120% sobre su salario tabular más quinquenio. Este porcentaje será cubierto por la Universidad oportunamente a cada interesado antes del inicio del período vacacional correspondiente.

**CLÁUSULA 67.-** La Universidad reconoce que cuando se ordene al Trabajador Académico sindicalizado prestar sus servicios en días de descanso semanal u obligatorio, deberá retribuirsele con salario doble además del salario que le corresponde por el día de descanso, más una prima del 30% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**CLÁUSULA 68.-** Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los que marca la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 74, más:

27 de Febrero



5 de Mayo

10 de Mayo

15 de Mayo

24 de Junio

12 de Octubre

16 de Octubre (Aniversario del Sindicato)

1 y 2 de Noviembre

8 de Diciembre

24 y 31 de Diciembre

Así como los días jueves y viernes de la Semana Mayor y los que fije la Universidad. Las partes convienen un día económico general en el año.

**CLÁUSULA 69.-** Las Trabajadoras Académicas sindicalizadas disfrutarán de un descanso de 30 días anteriores y 60 días posteriores al parto, sin perjuicio a lo dispuesto en otras normas jurídicas, percibiendo su salario íntegro. Además, recibirán como beneficio la cantidad de \$ 750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) y la dotación de leche durante 6 meses. Así como la adecuación de la jornada laboral de una hora diaria durante la lactancia a las Trabajadoras Académicas de tiempo completo, la cual será de común acuerdo del Director de División con la Trabajadora Académica.

Este mismo beneficio se hará extensivo a las profesoras investigadoras de asignatura que tengan derecho a los servicios médicos que presta la Coordinación de Servicios Médicos de la



Universidad, con la excepción de la adecuación de la jornada laboral de una hora diaria durante la lactancia.

El beneficio de la cantidad de \$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) y la dotación de leche durante 6 meses, se hace extensiva a los trabajadores académicos que estén activos en el momento que su esposa o concubina por parto tengan hijos recién nacidos. Si la esposa o concubina del trabajador académico activo también es trabajadora de la Universidad, sólo se hará efectiva esta prestación a la trabajadora académica.

**CLÁUSULA 70.-** La Universidad otorgará vacaciones pagadas al Trabajador Académico sindicalizado, las que corresponderán a 22 días hábiles anuales en 3 períodos, según los marque el calendario escolar y, 5 días económicos, los cuales se otorgarán una semana antes del período vacacional de agosto.

**CLÁUSULA 71.-** El Trabajador Académico con el carácter de interino tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones proporcional al número de días laborados durante el año. Si la relación de trabajo concluye antes del período escolar tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo trabajado.

**CLÁUSULA 72.-** Cuando algún Trabajador Académico no disfrute de sus vacaciones en los períodos por causas imputables a la Universidad, concluido el servicio para el que hubiere sido comisionado disfrutará de ellas. En todos los casos el Trabajador Académico disfrutará sus



vacaciones con salario integrado; en caso de incapacidad médica, el Trabajador Académico afectado disfrutará sus vacaciones al terminar su incapacidad.

**CLÁUSULA 73.-** Las autoridades de la Universidad acordarán las solicitudes de permiso que presenten los Trabajadores Académicos en los siguientes casos:

I.- Con goce de salario integrado:

A).- Por enfermedad, en término de las disposiciones aplicables.

B).- Por motivos personales, por un período máximo de 15 días si lo concede la autoridad de cada Centro de Trabajo, equivalente al 100% sobre el salario que esté devengando, o por tres meses si lo concede el Rector. El permiso será por una sola vez en un período lectivo. Así mismo, la autoridad de cada Centro de Trabajo concederá los siguientes permisos:

1.- 5 días hábiles en caso de contraer nupcias y por única vez. Para tal efecto, se deberá solicitar el permiso con 15 días de anticipación a la fecha que deba comenzar el disfrute.

2.- 5 días hábiles en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge o hijos, debiéndose justificar dicho permiso con el Acta de Defunción respectiva.

3.- Hasta por 4 días a las madres Trabajadoras, cuando sus hijos menores de edad se encuentren enfermos y ameriten hospitalización, debiendo entregar en el Centro de Trabajo la constancia del médico que, perteneciendo al padrón de prestadores de servicios de la Universidad, atiende al paciente, y en donde se justifique la presencia de la Trabajadora Académica.



- 4.- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante, en los términos que marca el artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.
- C).- Para participar o asistir a eventos académicos, técnicos, profesionales, sindicales o culturales. La duración de este permiso no podrá exceder de 45 días en un año.
- D).- Para desempeñar funciones administrativas de la propia Universidad que no le permitan ejercer las actividades docentes o de investigación.
- E).- Para obtener el grado de Maestría o Doctorado a la conclusión del programa de estudio en cualquier disciplina; así como para obtener el grado de Especialidad en el área de ciencias de la salud. La duración de este permiso será de 160 días naturales y se concederá por única vez para cada grado académico. Este permiso iniciará con el periodo lectivo inmediato posterior a la solicitud del mismo.
- II.- Sin goce de salario, debiendo tener una antigüedad mínima de dos años:
- A).- Por motivos personales, por un período máximo de dos meses si lo concede la autoridad de cada Centro de Trabajo o hasta por un año si lo concede el Rector, sin renovación de este permiso.
- B).- Por haber sido nombrado Rector de cualquier Universidad de la República.
- C).- Por haber sido designado o electo, para desempeñar un cargo público de importancia.



La duración de los permisos que se mencionan en el apartado I-D), será igual a la permanencia en la función de que se trate.

Los permisos a que se refieren los apartados II-B) y II-C) podrán no exceder de 8 y 6 años respectivamente.

Sólo los permisos concedidos por las causas mencionadas en los apartados I-A), I-C) y I-D) del Artículo 69 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad se computarán como tiempo efectivo de servicios a la Universidad.

El personal que se separe de la Universidad sin causa justificada durante un lapso mayor de los especificados podrá reincorporarse a ella, con las categorías y niveles que tuvo a la fecha de la separación, si el Consejo Universitario considera que es conveniente para la Institución y existe posibilidad presupuestal (Art. 71 del Estatuto del Personal Académico).

UJAT AG  
Oficina del Abogado General



# CAPÍTULO X

## Del Salario



## CAPÍTULO X Del Salario

**CLÁUSULA 74.-** El salario de los Trabajadores Académicos será el que se fije en el Tabulador respectivo, que como Anexo No. 1 forma parte de este Contrato.

**CLÁUSULA 75.-** El salario se pagará por mensualidades y el pago será quincenalmente en: efectivo, cheque, tarjeta de ahorro o débito, transferencia electrónica; en el lugar o centro de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 88, 101 y 108 de la Ley.

**CLÁUSULA 76.-** El Trabajador Académico que haya cumplido 5 años de servicio, tendrá derecho al pago de quinquenio equivalente al 10% sobre el salario que está devengando en el momento de hacerse efectiva esta prestación. A partir de 5 años y hasta los 30 años de servicio, se estará a lo dispuesto en la tabla siguiente:

De 5 años de servicio	10%
De 6 años de servicio	12%
De 7 años de servicio	14%
De 8 años de servicio	16%
De 9 años de servicio	18%
De 10 años de servicio	20%
De 11 años de servicio	22%
De 12 años de servicio	24%
De 13 años de servicio	26%



De 14 años de servicio	28%
De 15 años de servicio	30%
De 16 años de servicio	32%
De 17 años de servicio	34%
De 18 años de servicio	36%
De 19 años de servicio	38%
De 20 años de servicio	40%
De 21 años de servicio	42.5%
De 22 años de servicio	44.5%
De 23 años de servicio	46.5%
De 24 años de servicio	48.5%
De 25 años de servicio	50.5%
De 26 años de servicio	52.5%
De 27 años de servicio	54.5%
De 28 años de servicio	56.5%
De 29 años de servicio	58.5%
De 30 años de servicio en adelante	60.5%

La Universidad reconocerá, al cumplirse un quinquenio, esta prestación de manera automática, en favor de cada Trabajador Académico.



**CLÁUSULA 77.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del Trabajador Académico en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el Trabajador contraiga deudas con la Universidad.
  - 2.- Por concepto de cuotas sindicales, desde la fecha de ingreso del Trabajador Académico al Sindicato y extraordinario cuando así lo acuerde el mismo.
  - 3.- Por aportaciones al seguro del Trabajador Académico cuando así lo disponga el Sindicato y en su caso el propio Trabajador.
  - 4.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fuesen exigidos al Trabajador Académico.
  - 5.- Por concepto de impuestos sobre producto del trabajo.
  - 6.- Con excepción del caso señalado en el Inciso 4, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigida será superior al importe de los salarios de un mes.
- En el momento del pago del salario, se entregará a cada Trabajador Académico un comprobante en el que explique la percepción obtenida, así como los descuentos respectivos.

- 7.- Para los efectos de este Contrato, deberán tomarse en consideración las categorías del Trabajador Académico sindicalizado, con sus respectivas claves y percepciones totales consideradas en el presente Contrato.



**CLÁUSULA 78.-** La Universidad se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo económico a los Trabajadores Académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestación de servicios a la Universidad. Dichos estímulos y reconocimientos, se darán, independientemente de los que están consagrados en la Legislación Universitaria, conforme a la siguiente tabla:

- I.- A quienes cumplan 10 años de antigüedad, el importe de 40 días de salario tabular.
- II.- A quienes cumplan 15 años de antigüedad, el importe de 55 días de salario tabular.
- III.- A quienes cumplan 20 años de antigüedad, el importe de 70 días de salario tabular.
- IV.- A quienes cumplan 25 años de antigüedad, el importe de 85 días de salario tabular.
- V.- A quienes cumplan 30 años de antigüedad, el importe de 100 días de salario tabular.
- VI.- A quienes cumplan 35 años de antigüedad, el importe de 115 días de salario tabular.
- VII.- A quienes cumplan 40 años de antigüedad, el importe de 130 días de salario tabular.
- VIII.- A quienes cumplan 45 años de antigüedad, el importe de 145 días de salario tabular.
- IX.- A quienes cumplan 50 años de antigüedad, el importe de 160 días de salario tabular.

Esta prestación será automática, exenta de impuesto y pagadera en 30 días.



**CLÁUSULA 79.-** Cuando los Trabajadores Académicos tengan que asistir a congresos, campeonatos deportivos o cualquier otra actividad científica, cultural y sean comisionados por la Universidad previamente por escrito, ésta pagará los viáticos correspondientes, así como el salario integrado respectivo.

**CLÁUSULA 80.-** La Universidad se compromete de conformidad con las disposiciones fiscales vigentes a entregar a más tardar en el mes de enero de cada año, la Constancia de Percepciones, integrándose con todas y cada una de ellas, gravables y no gravables, a los Trabajadores Académicos.

**CLÁUSULA 81.-** El Trabajador Académico sindicalizado tendrá derecho a un aguinaldo anual equivalente a 85 días de salario tabular con las 7 prestaciones (Despensa, Guardería, Material Didáctico, Renta, Transporte, Colegiatura y Capacitación), más quinquenio, o al porcentaje que establezca la federación para los empleados del ramo educativo.

Dicho pago deberá hacerse en dos partidas: la primera, equivalente a 58 días, el día antes de iniciarse el período vacacional de diciembre y la segunda, equivalente a los 27 días restantes, dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de enero del año siguiente. Así mismo, la Universidad pagará el importe de 5 días de salario a cada uno de los Trabajadores Académicos en los primeros 10 días de diciembre y 6 en cada año bisiesto. Por ajuste de calendario calculado sobre la base del salario tabular con prima vacacional y



quinquenio. Esta percepción se hará extensiva a los jubilados y pensionados (sin las prestaciones) y becarios.

Los Trabajadores Académicos que no hayan cumplido el año de servicio que se encuentren laborando o no en la fecha de pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma conforme al tiempo de servicios prestados durante el año.

La Universidad pagará a cada uno de los Trabajadores Académicos, jubilados, pensionados y becarios la cantidad de \$9,500.00 (Nueve mil quinientos pesos 00/100 M.N.), por concepto de Bono Navideño, pagaderos en la primera quincena de diciembre de cada año, siendo revisable en diciembre de cada año, en el entendido de que esta prestación se pagará proporcionalmente a quienes no hayan laborado el año completo.

**CLÁUSULA 82.-** La Universidad pagará a todos los Trabajadores Académicos ayuda para guardería, ayuda para material didáctico, despensa, ayuda para transporte, ayuda para renta, ayuda para colegiatura y ayuda para capacitación, de acuerdo a la tabla de prestaciones del Anexo 2.



# CAPÍTULO XI

## De los Derechos de Preferencia y Antigüedad



## CAPÍTULO XI

### De los Derechos de Preferencia y Antigüedad

**CLÁUSULA 83.-** La Universidad tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias, a los Trabajadores Académicos que le hayan prestado servicio por mayor tiempo. A quienes no tengan ninguna otra fuente de ingreso económico. A los nacionales y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

**CLÁUSULA 84.-** Los Trabajadores Académicos sindicalizados tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las siguientes normas:

- I.- La prima de antigüedad consiste en el importe de 20 días de salario por cada año de servicio, calculado sobre la base de 5 salarios mínimos vigentes de la zona económica correspondiente.
- II.- La prima de antigüedad se pagará a los Trabajadores que se separen de su trabajo voluntariamente, siempre y cuando hayan cumplido 10 años de servicio por lo menos. Así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.



## CAPÍTULO XII

# De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones



## CAPÍTULO XII

### De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones

**CLÁUSULA 85.-** Los Trabajadores Académicos que participen en exámenes profesionales o de grado, tendrán derecho a percibir el 80% del costo del pago de exámenes y sinodales, dividido en partes iguales entre los miembros del Jurado. El pago correspondiente se hará según el caso en el mes de junio o diciembre. En caso de inasistencia de algún titular, el pago se hará al suplente que realice el examen. Para tal efecto la Universidad proporcionará al Sindicato en la primera quincena de los meses indicados la relación del pago correspondiente que incluirá: nombre del Trabajador y número de exámenes en los que haya participado por División Académica.

**CLÁUSULA 86.-** Los Trabajadores Académicos que participen en la revisión o asesorías de trabajos recepcionales, y que generen como resultado un producto terminado, recibirán la constancia respectiva que avale dicho trabajo académico mismo que incluirá un mínimo de 40 horas, para que sea considerado en los Juicios de Promoción, Estímulo al Desempeño Académico u otros.



## CAPÍTULO XIII

# De los Riesgos de Trabajo



## CAPÍTULO XIII

### De los Riesgos de Trabajo

**CLÁUSULA 87.-** Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores Académicos en ejercicio o con motivo del trabajo.

**CLÁUSULA 88.-** Cuando un Trabajador Académico, manejando un vehículo en la realización de un servicio ordinario o especial debidamente autorizado por escrito, por alguna de las autoridades universitarias o por su jefe inmediato, sufra un accidente; la Universidad lo defenderá sin costo alguno a través de su área jurídica, pagará la fianza, los daños propios y a terceros.

**CLÁUSULA 89.-** Indemnizaciones y compensaciones por muerte. Cuando el Trabajador Académico sindicalizado fallezca a causa de riesgos de trabajo, la Universidad pagará a las personas físicas que legalmente tengan derecho, una indemnización equivalente al importe de 1,250 días de salario tabular que percibía el Trabajador Académico al ocurrir el riesgo, si la muerte es inmediata o si es posterior, incrementando con los aumentos que corresponda a la categoría que desempeñaba y además una prima de antigüedad de 20 días de dicho salario por cada año de servicio prestado. Si se acredita que el Trabajador falleció a consecuencia de accidente ocurrido cuando se dirigía a su trabajo o regresaba, ese accidente será considerado como riesgo de trabajo.



**CLÁUSULA 90.-** Incapacidad permanente.- Cuando resulte el Trabajador Académico con incapacidad total permanente por riesgos de trabajo, la Universidad pagará una indemnización equivalente a 1,690 días de salario tabular que percibía al ocurrir el riesgo, incrementando con los aumentos que correspondan a la categoría que desempeñaba desde la fecha del riesgo a la del pago de la indemnización más una prima de antigüedad de 20 días del mismo salario por cada año de servicios prestados.

**CLÁUSULA 91.-** La Universidad tendrá las siguientes obligaciones en los casos de riesgos de trabajo en cuanto a salario, prestaciones y atención a los Trabajadores Académicos que los sufran:

- I.- Pagarle íntegramente el salario correspondiente a la categoría que está desempeñando al sufrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan a dichas categorías, hasta que los afectados queden rehabilitados y aptos para el trabajo o hasta que liquiden las indemnizaciones y compensaciones que se establecen en este Contrato o en su caso sean pensionados. En caso de incapacidad parcial permanente se estará a lo dispuesto en la tabla de la Ley.
- II.- Proporcionar a los Trabajadores afectados todos los servicios médicos y medicinas que se requieran incluyendo los servicios de: cirujanos, psiquiatras y demás especialistas que necesiten hasta lograr su total rehabilitación, entendiéndose que los tratamientos incluirán aparatos de prótesis, miembros artificiales y en general todos los medios terapéuticos necesarios, incluyendo lentes, análisis especiales y estudios para diagnóstico.



- III.- Proporcionar los medios adecuados y sufragar los gastos necesarios para el traslado de los afectados a hospitales de primera o centros de rehabilitación física y mental para su debida atención, cuando en el lugar donde ocurrió el riesgo no los haya de las características mencionadas.
- IV.- Los Trabajadores Académicos víctimas de riesgos de trabajo cuando lo soliciten podrán ser atendidos en sus hogares. Previa valoración de los Servicios Médicos de la Universidad.
- V.- Las partes acuerdan crear una Comisión Multidisciplinaria para identificar si existen riesgos de trabajo en las Divisiones Académicas, determinando en su caso el grado del mismo, con la finalidad de considerar la posibilidad de otorgar un sobre sueldo a los Trabajadores Académicos en esas condiciones.

**CLÁUSULA 92.-** Riesgos no profesionales.- Son los accidentes, enfermedades en general, alteraciones de la salud física o mental que sufran los Trabajadores, originados por causas ajenas a su trabajo. En los casos de riesgos no profesionales, la Universidad tendrá las siguientes obligaciones para con los que la sufran:

- a).- Otorgar al Trabajador licencia para no trabajar con pago de salario integrado, hasta por 260 días y transcurrido este período, si el tratamiento médico lo amerita, se prorrogará la licencia hasta por 365 días sin pago de salario.
- b).- En caso del Trabajador que no pueda regresar a sus labores después de transcurrida la licencia sin pago de salario, se suspenderán sus relaciones de trabajo, reanudándose al recuperar sus aptitudes requeridas para el desempeño de su puesto, excepto



si resulta incapacidad definitiva que le impida desempeñarlo, en cuyo caso se aplicarán en su favor los derechos que establece este Contrato.

**CLÁUSULA 93.-** La Universidad cubrirá un seguro de vida, al Trabajador Académico sindicalizado, por una cantidad de \$140,000.00 (Ciento cuarenta mil pesos 00/100 M. N.) por muerte natural, y de \$280,000.00 (Doscientos ochenta mil pesos 00/100 M.N.) por muerte accidental, suma que se pagará a los beneficiarios que aquel designe en las formas especiales que para tal efecto suministrará la Universidad.

**CLÁUSULA 94.-** Cuando fallezca un Trabajador Académico sindicalizado, activo, jubilado o pensionado, la Universidad pagará al familiar o a la persona que compruebe haber efectuado el sepelio, una cantidad equivalente a 420 días de salario ordinario del Trabajador fallecido, por concepto de gastos funerarios. Así mismo, la Institución se obliga a proporcionar el servicio médico, hasta por seis meses a los dependientes económicos del Trabajador Académico, activo, jubilado o pensionado que fallezca.

**CLÁUSULA 95.-** El salario que se tomará en cuenta como base para calcular las indemnizaciones que correspondan a los Trabajadores en este Capítulo, en caso de incapacidad parcial, total o permanente o muerte de los mismos a que se refieren las cláusulas anteriores será el salario tabulado que el incapacitado o muerto percibía al acontecer el riesgo.



# CAPÍTULO XIV

## De los Servicios Médicos



## CAPÍTULO XIV De los Servicios Médicos

**CLÁUSULA 96.-** La Universidad se obliga a mejorar en atención y calidad los servicios médicos que proporciona a los Trabajadores Académicos y a sus dependientes económicos, así como determinar un área exclusiva y establecer turno de los especialistas y, en general, a procurar una mayor eficiencia hospitalaria.

**CLÁUSULA 97.-** Las partes convienen en determinar el número, la calidad de los médicos, sanatorios, hospitales, centros de diagnóstico y de rehabilitación, y farmacias, cuyos servicios sean necesarios para que la atención sea eficaz y oportuna. El Sindicato, en sus diversos niveles de representación podrá objetar y si a juicio de la Universidad procede ésta, podrá obtener la regularización de los servicios prestados por médicos e instituciones en cada lugar de trabajo.

**CLÁUSULA 98.-** Cuando un Trabajador Académico sindicalizado labore fuera del área donde se encuentran los servicios médicos de la Universidad, ésta otorgará los servicios médicos profesionales en el lugar de que se trate, proporcionando todos los servicios y prestaciones del clausulado anterior.

**CLÁUSULA 99.-** La Universidad se obliga a prestar en la cabecera de los municipios de Cunduacán y Tenosique los servicios de: Medicina General de primer nivel, Consultas de Especialidad Médica que existan, Servicio de Hospitalización, Laboratorio, Rayos "X" y



Farmacia. Así mismo, en la cabecera de los municipios de Jalpa de Méndez, Nacajuca, y Comalcalco, la Universidad se obliga a prestar los servicios de: Medicina General de primer nivel y de Farmacia. Los servicios de atención quirúrgica y de hospitalización que se generen en éstas localidades, se realizarán en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco, salvo urgencias que pongan en riesgo la vida del paciente, a juicio del médico responsable que atienda el caso. La Universidad se compromete a otorgar a sus Trabajadores Académicos y derechohabientes, los servicios de un Médico General y una farmacia, en Villa Playas del Rosario, Centro, Tabasco.

**CLÁUSULA 100.-** La Universidad se obliga a proporcionar al Trabajador Académico de carrera, a su esposa o concubina, al esposo o concubinario que dependa económicamente de la Trabajadora Académica de carrera, a sus hijos menores de 18 años cuando estudien, así como a los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 26 años previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio superior o superior en planteles oficiales y reconocidos; a sus padres, cuando dependan económicamente del Trabajador Académico, la asistencia médica, quirúrgica y psicológica, y por lo que se refiere a riesgos no profesionales en los términos de este Contrato. La dependencia económica se acreditará con Acta Notarial o en su caso con el Dictamen del Juez de lo Familiar.

Haciéndose extensiva esta prestación a los Profesores que laboran en cualquier dependencia de la Institución, que cubran un promedio



de 20 horas semana mes, y que no tengan derecho a ésta prestación en otra Institución.

La Universidad proporcionará al maestro de tiempo completo en su caso, el equivalente de 30 días de salario mínimo y al maestro de medio tiempo 15 días de salario mínimo para la adquisición de lentes en las ópticas establecidas por la Universidad; previa prescripción médica y a solicitud del Sindicato, haciéndose extensiva ésta prestación a su esposa o concubina, a sus hijos y sus padres que dependan de él, así como al profesor jubilado o pensionado, su esposa o concubina.

Al fallecer el Trabajador Académico o Jubilado de generación en transición, la Universidad proporcionará los servicios médicos de manera vitalicia a la que fue su esposa o, a la concubina en su caso, que acredite que vivió con el trabajador o jubilado como si fuera su esposo, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél. Asimismo, al fallecer la Trabajadora Académica o Jubilada de generación en transición, la Universidad proporcionará los servicios médicos de manera vitalicia al que fue su esposo o, al concubinario en su caso, que dependía económicamente de ella y que además, acredite que vivió con la trabajadora o jubilada como si fuera su esposa, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquella.

**CLÁUSULA 101.-** Los cónyuges de las Trabajadoras Académicas mayores de 50 años que se encuentren incapacitados física o psíquicamente y dependan económicamente de ellas, disfrutarán de los beneficios de la Cláusula 100 de este Contrato Colectivo de



Trabajo, siempre y cuando este derecho no lo tenga en otra institución el dependiente.

**CLÁUSULA 102.-** La Universidad se obliga a proporcionar al profesor de asignatura consulta médica y a la esposa o concubina de éste que se encuentre en estado de gravidez, se le proporcionará la hospitalización, los médicos, el servicio de pediatría durante el parto y las clínicas autorizadas por la Universidad. De igual manera, a las profesoras de asignatura cuando se encuentren en estado de gravidez, además de la consulta médica se les proporcionará la hospitalización y los médicos en las clínicas autorizadas por la Universidad.

A los jubilados y pensionados se les otorgará el servicio médico, haciéndose extensiva esta prestación a su esposa o concubina, así como al esposo o concubinario que dependa económicamente de la trabajadora jubilada o pensionada, a los hijos de los técnicos académicos y de los profesores investigadores de carrera de medio tiempo y tiempo completo que tengan derecho a los servicios médicos que presta la Coordinación de Servicios Médicos de la Universidad y que hayan adquirido el derecho a una pensión, se les otorgará el servicio médico en los siguientes casos:

- I. Menores de 18 años y que se encuentren solteros;
- II. Mayores de 18 años, solteros y que estén incapacitados física o mentalmente de manera vitalicia;
- III. Menores de 26 años, solteros y que estén realizando estudios de nivel medio superior o superior en planteles que se dediquen a la enseñanza, con autorización o con reconocimiento de



validez oficial de estudios en los términos de la Ley Federal de Educación, así como las instituciones creadas por decreto presidencial o por ley, cuyo objeto sea la enseñanza, y que además, los hijos en cita no tengan un trabajo; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo; y

IV. Los hijos adoptivos, cuando la adopción se haya hecho por el trabajador o pensionado antes de haber cumplido 55 años de edad, y se encuentren comprendidos en cualquiera de las fracciones anteriores.

Asimismo, a los hijos de los Profesores-Investigadores de asignatura que cubran un promedio de 20 horas semana mes, que tengan derecho a los servicios médicos que presta la Coordinación de Servicios Médicos de la Universidad por no tener derecho a esta prestación en otra institución y que hayan adquirido el derecho a una pensión, se les otorgará el servicio médico en los casos establecidos en las Fracciones I, II, III y IV inmediatas anteriores.

Oficina del Abogado General



# CAPÍTULO XV

## De las Pensiones y Jubilaciones



## CAPÍTULO XV

### De las Pensiones y Jubilaciones

**CLÁUSULA 103.-** La Universidad se obliga, a partir del 01 de julio del año 2008, a cubrir a sus Trabajadores Académicos sindicalizados la pensión por jubilación cuando alcancen una antigüedad de 25 años de servicio y cuenten con la edad biológica mínima requerida en la siguiente tabla:

Años que le faltan al trabajador para alcanzar 25 años de servicio al 01 de julio del año 2008	Edad biológica mínima requerida	Años que le faltan al trabajador para alcanzar 25 años de servicio al 01 de julio del año 2008	Edad biológica mínima requerida
0 y 1 año	55 años	7 años	61 años
2 años	56 años	8 años	62 años
3 años	57 años	9 años	63 años
4 años	58 años	10 años	64 años
5 años	59 años	11 años ó más	65 años
6 años	60 años		

El monto de la pensión por jubilación a que tenga derecho el pensionado, se calculará en base al 100% del salario regulador, entendiéndose éste como el promedio ponderado del salario tabular que hubiera percibido el Trabajador Académico previo a la fecha de su jubilación, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Año	Salario Regulador calculado en base al promedio ponderado de:
2008	Último salario tabular mensual del trabajador
2009	Último año de salario tabular del trabajador
2010	Dos años anteriores del salario tabular del trabajador
2011	Tres años anteriores del salario tabular del trabajador
2012	Cuatro años anteriores del salario tabular del trabajador
2013 en adelante	Cinco años anteriores del salario tabular del trabajador



Los salarios tabulares históricos devengados se actualizarán, para este efecto, en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor. El derecho a la jubilación es optativo; el plazo del pago de la pensión por jubilación será vitalicio con transmisión a beneficiarios. La percepción de la pensión por jubilación comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado del último sueldo por haber dejado de ser trabajador en activo.

La Universidad otorgará al Trabajador Académico sindicalizado al momento de su jubilación, una bonificación extraordinaria por la cantidad de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a solicitud y gestión del Sindicato.

**CLÁUSULA 104.-** Tienen derecho a pensión anticipada los Trabajadores Académicos sindicalizados que tengan 15 años de servicio como mínimo y cuenten a partir del 01 de julio del año 2008 con la edad biológica mínima requerida en la siguiente tabla:

Años que le faltan al trabajador para alcanzar 55 años de edad biológica al 01 de julio del año 2008	Edad biológica mínima requerida	Años que le faltan al trabajador para alcanzar 55 años de edad biológica al 01 de julio del año 2008	Edad biológica mínima requerida
0 y 1 año	55 años	7 años	61 años
2 años	56 años	8 años	62 años
3 años	57 años	9 años	63 años
4 años	58 años	10 años	64 años
5 años	59 años	11 años ó más	65 años
6 años	60 años		



El monto de la pensión por jubilación anticipada a que tenga derecho el pensionado, se calculará aplicando el salario regulador de la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Porcentaje del salario regulador	Años de Antigüedad	Porcentaje del salario regulador
15 años	50.00%	23 años	90.00%
16	55.00%	24	95.00%
17	60.00%	25	100.00%
18	65.00%	26	100.00%
19	70.00%	27	100.00%
20	75.00%	28	100.00%
21	80.00%	29	100.00%
22	85.00%	30	100.00%

El salario regulador es el promedio ponderado del salario tabular que hubiera percibido el Trabajador Académico previo a la fecha de su jubilación anticipada, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Año	Salario Regulador calculado en base al promedio ponderado de:
2008	Último salario tabular mensual del trabajador
2009	Último año de salario tabular del trabajador
2010	Dos años anteriores del salario tabular del trabajador
2011	Tres años anteriores del salario tabular del trabajador
2012	Cuatro años anteriores del salario tabular del trabajador
2013 en adelante	Cinco años anteriores del salario tabular del trabajador

Los salarios tabulares históricos devengados se actualizarán, para este efecto, en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor. El plazo del pago de la jubilación anticipada, será vitalicio con transmisión a beneficiarios.

Asimismo, se le pagará al pensionado su prima de antigüedad.



**CLÁUSULA 105.-** La Universidad se obliga a otorgar a los Trabajadores Académicos jubilados y pensionados, de acuerdo a su categoría, los aumentos salariales que se concedan en el Contrato Colectivo a los Trabajadores Académicos en activo.





## CAPÍTULO XVI

# De las Exenciones, Becas y otras Prestaciones



## CAPÍTULO XVI

### De las Exenciones, Becas y Otras Prestaciones

**CLÁUSULA 106.-** La Universidad otorgará a todos los Trabajadores Académicos sindicalizados, activos y jubilados, al cónyuge o concubina y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, una beca anual completa, (exenciones equivalentes al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno regular de la Universidad), siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la Institución. Así mismo, concederá exención de pago para el examen de selección, así como el 20% del cupo en los posgrados, diplomados, y demás cursos a propuesta del Sindicato, y las becas de apoyo a cursos, congresos y seminarios serán de 20 por División de acuerdo al dictamen del Consejo Divisional el cual contará para este concepto con la participación del Delegado de la División.

**CLÁUSULA 107.-** La Universidad se obliga a otorgar Becas de Intercambio con otras Universidades para mejorar la preparación académica y científica del personal docente. Este derecho lo percibirán los Trabajadores Académicos con más de 2 años de servicio, previa gestión del interesado. Universidad y Sindicato gestionarán ante las autoridades correspondientes para que el personal logre becas de apoyo.



**CLÁUSULA 108.-** La Universidad otorgará previa gestión al Trabajador Académico sindicalizado Becas de Posgrado Nacionales o Extranjeras como parte de la capacitación y actualización del Personal adscrito a ellas. El beneficiario que se haga acreedor a dicha beca percibirá el 100% de su salario integrado, que se pagará en forma quincenal, mediante traspaso electrónico a su tarjeta bancaria. Así mismo, contará con un seguro médico cuya duración será igual al que dure la beca.

**CLÁUSULA 109.-** La Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo máximo de 5 días, contados a partir de la fecha en que se reciba la convocatoria, sobre las becas y eventos académicos que ofrecen otras instituciones educativas a efecto de que el Sindicato proponga a sus candidatos.

**CLÁUSULA 110.-** Por cada 6 años de servicio efectivo, la Universidad concederá el año Sabático a los Trabajadores Académicos de tiempo completo y medio tiempo. Este consiste en separarse de sus labores docentes durante un año con goce de salario integrado y sin pérdida de antigüedad para dedicarse a la actualización profesional, la investigación, o en la realización de actividades que le permitan superarse académicamente. Esta prestación se dará con base en el Título Tercero, Capítulo Único del Estatuto del Personal Académico. La Universidad otorgará hasta cuatro años sabáticos por División. Los miembros del Comité Ejecutivo al término de sus funciones podrán hacer uso de este derecho.



**CLÁUSULA 111.-** La Universidad se compromete a efectuar las gestiones necesarias, ante las instituciones que prestan los servicios de atención y desarrollo infantil a fin de otorgar el servicio de guardería a los hijos del Trabajador Académico sindicalizado.

**CLÁUSULA 112.-** Los Trabajadores Académicos tienen derecho a la percepción de regalías por concepto de patentes; si la Universidad utiliza el invento con fines de lucro o vende la patente.

- a) En la edición de la obra o explotación del invento debe darse al Trabajador y a la Universidad el crédito correspondiente.
- b) Cuando la edición de la obra o el invento sea resultado de su carga de trabajo, las regalías se dividirán entre la Universidad y el Trabajador al 50%.

**CLÁUSULA 113.-** A efecto de fomentar la cultura y recreación, la Universidad se compromete a proporcionar el medio de transporte terrestre, conductor, combustible y peaje, para que los Trabajadores Académicos realicen viajes de esparcimiento con sus familias, a gestión del Sindicato.



## CAPÍTULO XVII

# De la Capacitación y Adiestramiento



## CAPÍTULO XVII

### De la Capacitación y Adiestramiento

**CLÁUSULA 114.-** Con objeto de garantizar un alto nivel en la calidad del trabajo académico, la Universidad se compromete a poner en práctica a más tardar en 60 días después de la fecha y firma de este Contrato y de acuerdo con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, un plan de capacitación y superación para el Trabajador Académico sindicalizado conforme a las siguientes bases:

- 1.- El plan será elaborado por la Universidad y el Sindicato y se someterá a discusión para ser aprobado conjuntamente.
- 2.- El plan comprenderá el otorgamiento de becas, la programación de cursos de pedagogía, actualización disciplinar y en especial de Didáctica de la Enseñanza, para impartir a los Trabajadores Académicos sindicalizados de acuerdo a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- 3.- Los cursos y diplomados que ofrezca la Universidad serán impartidos preferentemente en las dependencias de la misma y, en espacios físicos adecuados para ello, se observarán las disposiciones aplicables, contenidas en los Artículos 153-A al 153-X de la Ley.
- 4.- Al concluir la evaluación de los cursos y diplomados los Trabajadores Académicos recibirán constancias de participación con valor curricular.
- 5.- Los demás que la Comisión juzgue convenientes.



**CLÁUSULA 115.-** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, formulará planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los Trabajadores Académicos en su actividad correspondiente; vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar las aptitudes del Trabajador y además sugerirá las medidas que le permitan no sólo orientar la eficiencia en la calidad del trabajo, sino también preparar al Trabajador Académico para ocupar una vacante o plaza de nueva creación y elevar su nivel de vida.

**CLÁUSULA 116.-** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento promoverá ante la Secretaría de Servicios Académicos de la Universidad, la fijación de los criterios generales de superación académica profesional, y vigilará el desarrollo de los cursos que se imparten para mejorar el nivel académico, cultural y socio económico de los Trabajadores Académicos.

**CLÁUSULA 117.-** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, establecerá el procedimiento conforme al cual se capacitará y adiestrará a los Trabajadores Académicos de nuevo ingreso a la Universidad.

**CLÁUSULA 118.-** El proyecto de reglamento elaborado conforme a lo dispuesto en la cláusula 115 en el que se establecen los procedimientos y requisitos necesarios para que los Trabajadores Académicos reciban apoyos y tenga facilidades para realizar estudios de posgrado, de especialización o cursos de pedagogía,



actualización de conocimientos y superación académica; será sancionado por el H. Consejo Universitario en un término de 90 días posteriores a la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA 119.-** Los cursos, talleres y diplomados de capacitación y adiestramiento, superación académica y actualización de conocimientos, se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad salvo que por la naturaleza de los servicios que se presten, las partes convengan que se implementen de otra manera. Al personal que labore en las Divisiones Académicas de: Ciencias Agropecuarias, Ciencias Básicas, Informática y Sistemas, Ingeniería y Arquitectura, Multidisciplinaria de los Ríos y que participen en los cursos que se imparten para este fin, deberá sujetarse a lo dispuesto en la parte in fine de la Cláusula 125.

**CLÁUSULA 120.-** Los Trabajadores Académicos que participen en los cursos de capacitación, adiestramiento, superación académica o actualización de conocimientos, recibirán constancias con valor curricular una vez que hayan aprobado su participación, al igual las constancias que expida el Sindicato por los cursos y diplomados que organice.

**CLÁUSULA 121.-** La Universidad otorgará todo el equipo y material didáctico que requieran los cursos de capacitación y adiestramiento para el Trabajador Académico.



**CLÁUSULA 122.-** Las partes se comprometen a colaborar para el mejor éxito de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en términos del Artículo 153-I de la Ley.

**CLÁUSULA 123.-** Para los programas de capacitación y adiestramiento se hará uso de la Biblioteca de la Universidad que contará con una sección de obras afines, adquiridas para tal fin, de los Centros de Cómputo y demás instalaciones que se requieran para llevar a cabo dichos programas, a sugerencia de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

**CLÁUSULA 124.-** La Universidad se obliga a informar al Sindicato de cualquier evento académico que ofrezca para la capacitación y adiestramiento del Trabajador Académico sindicalizado con 10 días hábiles de anticipación a su inicio, aplicándose en todos los casos el contenido de la Cláusula 106 de este Contrato.

**CLÁUSULA 125.-** La Universidad se obliga a proporcionar a través de programas académicos de Universidades Nacionales y Extranjeras, Institutos Tecnológicos, Centros de Investigación, Organismos Nacionales e Internacionales; capacitación, adiestramiento técnico y actualización profesional a los Trabajadores Académicos sindicalizados en servicio. Esta deberá ser en forma continua, implementando por División, cursos, talleres, diplomados, con valor curricular. La capacitación se llevará a cabo dentro de las horas de trabajo y la calendarización respectiva se hará del conocimiento del Trabajador Académico con 15 días hábiles antes del inicio del curso.



# CAPÍTULO XVIII

## De los Conflictos



## CAPÍTULO XVIII De los Conflictos

**CLÁUSULA 126.-** Todos los conflictos que surjan de la relación laboral de los Trabajadores Académicos sindicalizados con la Universidad serán tratados invariablemente entre los otorgantes. Por consiguiente, los arreglos que se lleven a cabo sin intervención de los representantes sindicales acreditados serán nulos, salvo lo dispuesto en el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 127.-** Siempre se observará el principio de que el responsable de cada División, Dirección, o cualquier Autoridad Universitaria no podrá determinar sanción si no se ha realizado previamente la investigación correspondiente en la cual intervendrá el Sindicato o el Delegado Sindical y la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico, conforme a lo establecido en las Cláusulas 12 y 54 de este Contrato.

**CLÁUSULA 128.-** Los conflictos individuales y colectivos, serán tratados por los representantes y resueltos basándose en los siguientes lineamientos:

- 1.- En primera instancia, los conflictos serán tratados por los Representantes Sindicales con los titulares de la Dependencia respectiva, y la participación del Trabajador Académico. Estos



deberán formular los argumentos por escrito, aportando las pruebas relativas al caso.

- 2.- Las autoridades de la Dependencia, en un término de 5 días hábiles a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical, deberán resolver el conflicto, la solución deberá ser por escrito y fundamentada expresando las argumentaciones en que se hayan basado.
- 3.- De no estar de acuerdo con la resolución, el Trabajador Académico podrá recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico, en un plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha en que se le notifique.
- 4.- En segunda instancia, el conflicto será tratado por las Autoridades Universitarias y los representantes del Sindicato. Los representantes del Sindicato y la Universidad, reunidos en ésta Comisión presentarán sus argumentaciones y pruebas a fin de que en un plazo de 10 días hábiles se resuelva el conflicto, dándose a conocer al interesado y al Sindicato por escrito la resolución.
- 5.- No podrán suspenderse el pago de los salarios y prestaciones del Trabajador Académico hasta que la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico se dé a conocer al interesado y al Sindicato.



# CAPÍTULO XIX

## De la Integración y Facultades de las Comisiones Mixtas



## CAPITULO XIX

### De la Integración y Facultades de las Comisiones Mixtas

**CLÁUSULA 129.-** Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios integrados con los representantes que la Universidad y el Sindicato designen respectivamente. Las Comisiones Mixtas que se integrarán, son las previstas en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato son:

- I.- Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos.
- II.- Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico.
- III.- Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.
- IV.- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- V.- Comisión Mixta de Jubilación.
- VI.- Comisión Mixta de Cultura, Deporte y Recreación.
- VII.- Comisión Mixta del Tabulador.
- VIII.- Comisión Mixta de Seguimiento y Otorgamiento de Créditos Habitacionales.

**CLÁUSULA 130.-** Las Comisiones Mixtas a que se refiere el clausulado anterior se integrarán paritariamente con los representantes que la Universidad y el Sindicato designen respectivamente, con el número de asesores que requieran y funcionarán de acuerdo con sus propios reglamentos y la Ley, mismos que se pactarán y modificarán por las partes a propuesta de cualquiera de las representaciones de la Comisión Mixta respectiva, en cualquier tiempo. Así mismo la



Universidad, proporcionará las instalaciones y el equipo para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas.

Las reuniones de las Comisiones Mixtas se harán a petición de cualquiera de las partes, a las que se les hará saber en forma escrita el día, hora y lugar para llevar a cabo las mismas. Esta notificación se hará al Presidente de la Comisión y al Sindicato.

**CLÁUSULA 131.-** A los Trabajadores Académicos que sean designados miembros de las Comisiones Mixtas, la Universidad les otorgará a solicitud del Sindicato, permiso de acuerdo con la Cláusula 17 de este Contrato.

**CLÁUSULA 132.-** Las determinaciones de las Comisiones Mixtas serán obligatorias y de inmediata aplicación tanto para el Trabajador Académico como para la Universidad y, en caso de desacuerdo, se recurrirá a las instancias y procedimientos establecidos en este Contrato, en el Estatuto del Personal Académico y en el Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Las atribuciones de las Comisiones Mixtas están determinadas en las Cláusulas subsecuentes, observando en todo momento la Ley Federal del Trabajo y la normatividad jurídica vigente dentro de la Universidad.

**CLÁUSULA 133.-** Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos. La función de ésta será la de vigilar el cabal cumplimiento de los derechos laborales del Trabajador Académico.



**CLÁUSULA 134.-** Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Trabajador Académico. Vigilará que las resoluciones que emitan los órganos encargados de aplicar sanciones sean fundadas y motivadas, no sean contrarias, a la moral, la costumbre o a los principios generales del derecho, (Art. 14 Constitucional).

**CLÁUSULA 135.-** Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente. Determinará las labores que deban considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo que justifiquen la reducción de la jornada, remuneraciones adicionales, elementos de protección, prevención y en general, los riesgos de trabajo.

**CLÁUSULA 136.-** Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Es el órgano encargado de:

- 1.- Formular planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los Trabajadores Académicos en su actividad correspondiente de acuerdo a las bases establecidas en la Cláusula 114 del presente Contrato.
- 2.- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implementen para mejorar las aptitudes del Trabajador.
- 3.- Sugerir las medidas que le permitan no solo orientar la eficiencia en la calidad del trabajo, sino también preparar al Trabajador para ocupar una plaza vacante o de nueva creación y elevar el nivel de vida.



**CLÁUSULA 137.-** Comisión Mixta de Jubilación. Esta tendrá las siguientes atribuciones:

- 1.- Intervenir ante las Autoridades Universitarias a petición del Trabajador Académico, para los efectos de la jubilación de éste.
- 2.- Procurar que la percepción económica que el Trabajador Académico reciba por este concepto sea digna.
- 3.- Participar en la organización y desarrollo de programas y actividades sociales, culturales y recreativas; gestionando ante la Universidad los apoyos y recursos económicos necesarios para su realización.

**CLÁUSULA 138.-** Comisión Mixta de Cultura, Deporte y Recreación.

Con el objeto de que el Trabajador Académico tenga acceso a actividades culturales, deportivas y recreativas, se integra esta Comisión que consiste en promover activamente ante la autoridad universitaria el otorgamiento de espacios adecuados, así como de todas y cada una de las necesidades derivadas para el logro y el fin que se persigue con el deporte y la recreación de los Trabajadores Académicos y sus familias.

**CLÁUSULA 139.-** Comisión Mixta del Tabulador. Se integra ésta para los efectos de:

- 1.- Elaborar el Tabulador de categorías y salarios, así como los requisitos para el alcance de éstos.
- 2.- Proponer mecanismos de promoción por productividad acordes a la calidad humana de los Trabajadores Académicos.



**CLÁUSULA 140.-** Comisión Mixta de Seguimiento y Otorgamiento de Créditos Habitacionales. Se integra esta Comisión con el objeto de darle debido cumplimiento a la Cláusula 25 en la parte in fine del presente Contrato. Así como determinar las necesidades habitacionales que sirvan de base para elaborar los programas respectivos para lograr este propósito.





# CAPÍTULO XX

## Transitorias



## CAPÍTULO XX TRANSITORIAS

**CLÁUSULA I.-** La Universidad entregará al Sindicato para su distribución entre los Trabajadores Académicos 2,000 ejemplares, que contengan el logotipo del Sindicato, de los siguientes ordenamientos: Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico y Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Esta obligación será cumplida en un término de 90 días a la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA II.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el 26 de febrero de 2017 y tendrá una duración indefinida, siendo revisable en los términos de la Ley por lo que toca al aspecto salarial.

**CLÁUSULA III.-** La Universidad y el Sindicato, instalarán las Comisiones Mixtas Contractuales en un término de 60 días a partir de la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA IV.-** La Universidad se compromete a regularizar a partir del 26 de febrero del presente, la situación laboral de los Trabajadores Académicos sindicalizados basificándolos en los casos que procedan. Para tal fin las partes convienen que la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos sea la encargada de establecer los criterios a seguir,



conforme al Estatuto del Personal Académico y al Contrato en vigor e integrarla el día 7 de marzo del 2005.

**CLÁUSULA V.-** A las percepciones que corresponde según las categorías fijadas en el tabulador anexo, será aumentado el **3.08 % (TRES PUNTO CERO OCHO POR CIENTO)** por concepto de incremento salarial retroactivo **al primero de enero de 2017**, incluyendo quinquenio y las ayudas económicas.

**CLÁUSULA VI.-** La Universidad y el Sindicato convienen en la integración de una Comisión Mixta de Reordenamiento y Sistematización del capitulado y clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA VII.-** La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato la información relativa al estado de cuenta, de cada uno de los Trabajadores Académicos, del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en un plazo de 60 días a partir de la fecha de firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA VIII.-** Las partes acuerdan que, en caso que la Secretaría de Educación, Federal o Estatal, autorice el incremento salarial de emergencia al personal académico de educación superior, éste se hará efectivo a todos los Trabajadores Académicos sindicalizados.

**CLÁUSULA IX.-** La Universidad se compromete, conjuntamente con la Asociación de Colonos de la Unidad Habitacional SPIUJAT de Playas



del Rosario A. C., a realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo la urbanización y construcción de las viviendas de los Trabajadores Académicos sindicalizados.

**CLÁUSULA X.-** La Universidad y el Sindicato acuerdan iniciar conjuntamente los estudios tendientes a resolver el problema de la seguridad personal y del patrimonio de los Trabajadores Académicos en todos los centros de trabajo para prevenir así los delitos que puedan ser cometidos en su perjuicio.

**CLÁUSULA XI.-** La Universidad se compromete a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, a través del Programa Anual de Obra, los recursos necesarios para proporcionar un espacio físico dentro de las Divisiones Académicas a las Delegaciones del Sindicato que tengan más de 20 miembros.

**CLÁUSULA XII.** Los Trabajadores Académicos que no se encuentran en las generalidades previstas en las Cláusulas 103 y 104 de este Contrato Colectivo, se estarán a las cláusulas del Convenio que Establece el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, suscrito el Dieciséis de Abril de Dos Mil Ocho, depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la misma fecha, que es del tenor siguiente:



# ANEXO I

*Convenio que establece el  
Régimen de Pensiones y  
Jubilaciones de los Trabajadores  
Académicos de la Universidad  
Juárez Autónoma de Tabasco*

Oficina del Abogado General



## CONVENIO QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO.

Convenio que celebran por una parte el SINDICATO DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, representado por los CC. **L.C.P. Jorge Fuentes Milla, L. en Enf. Evangelina Asunción Vidal Hernández, Lic. Jorge Manuel Rodríguez Vidal y M. A. Arturo Martínez de Escobar Fernández**, el primero de los mencionados con el carácter de representante legal, al ostentar el cargo de Secretario General, los demás como Secretaria de Organización, Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario de Actas y Acuerdos respectivamente; y por la otra parte, la UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, representada por la **M. en A. Candita Victoria Gil Jiménez** en su calidad de Rectora, el **Dr. José Manuel Piña Gutiérrez**, en su calidad de Secretario de Servicios Administrativos y el **M. en D. César Manuel López Tosca**, en su calidad de Abogado General; quienes en lo sucesivo serán designados como el SPIUJAT y la UJAT. Dicho convenio tiene por objeto la creación del Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos de la Universidad aludida, quienes lo formalizan al tenor de los siguientes Antecedentes y Cláusulas:

### ANTECEDENTES

1.- La UJAT es un Organismo Público Descentralizado del Estado de Tabasco, con autonomía constitucional, personalidad jurídica y patrimonio propio, responsable en y ante el Estado de la prestación del servicio público de educación superior, como lo prevé su Ley Orgánica publicada mediante



decreto 0662, en el periódico oficial Órgano del Gobierno Constitucional del Estado de Tabasco, época 6º, de fecha 19 diciembre de 1987.

2.- El SPIUJAT es una organización sindical debidamente constituida ante la H. Junta Especial Número 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, bajo el expediente de registro número 545/980, de fecha 24 de octubre de 1980.

3.- La UJAT y el SPIUJAT tienen actualmente celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el bienio 2007-2009, que rige las relaciones laborales de los Trabajadores Académicos sindicalizados y la Universidad.

4.- Conforme a la cláusula 103 del Contrato Colectivo de Trabajo citado en el punto anterior, la UJAT actualmente viene otorgando al personal académico sindicalizado que alcance una antigüedad de 25 años de servicios, una pensión por jubilación y una bonificación extraordinaria por la cantidad de \$30,000.00 (Treinta Mil Pesos 00/100 M.N.). En ese mismo tenor, pero en términos de la cláusula 104 del citado ordenamiento, la UJAT viene cubriendo a los trabajadores académicos sindicalizados que habiendo cumplido 55 años de edad tengan 15 años de servicios como mínimo, una pensión por vejez. De igual forma, de acuerdo a la cláusula 105 del contrato colectivo en comento, la UJAT se obliga a otorgar a los Trabajadores Académicos jubilados y pensionados, de acuerdo a su categoría, los aumentos salariales que se concedan en el contrato colectivo a los Trabajadores Académicos en activos.



5.- Los derechos que amparan las cláusulas antes citadas, constituyen el sistema actual de pensiones de la UJAT, los cuales ha venido cubriendo a su personal académico; sin embargo, por la situación financiera que atraviesa la institución, resulta insostenible para la misma, hacer frente a sus compromisos presentes y futuros de los pagos de pensiones y jubilaciones, así como cumplir con sus funciones sustantivas que le confiere su Ley Orgánica vigente.

6.- En virtud de la problemática antes señalada, la UJAT elaboró un estudio actuarial a través del despacho Valuaciones Actuariales, S. C., cuyos resultados determinaron que la universidad tiene un pasivo contingente de \$12,711,089,104.89 (Doce Mil Setecientos Once Millones Ochenta y Nueve Mil Ciento Cuatro Pesos 89/100 M.N.), con corte de información al 31 de diciembre de 2007, además, el estudio concluye que el sistema actual de pensiones y jubilaciones, no solamente pone en riesgo el pago de las pensiones futuras, sino la estabilidad económica de la propia institución, lo que incrementa la posibilidad de que el personal pierda su trabajo.

7.- Con base en los numerales 5 y 6 que anteceden, la UJAT propuso al SPIUJAT, constituir un Régimen de Pensiones y Jubilaciones y crear conjuntamente, un fideicomiso integrado con aportaciones, tanto de la Universidad como de los Trabajadores Académicos sindicalizados, el cual tendrá como función esencial administrar el fondo de Pensiones y Jubilaciones de los trabajadores mencionados, logrando con ello, garantizar financieramente el pago de las pensiones y jubilaciones actuales y futuras. Se anexa la propuesta de fecha 10 de abril de 2008, que la UJAT hizo al



SPIUJAT del Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (ANEXO 1)

8.- Derivado de la propuesta del Régimen de Pensiones y Jubilaciones que presentó la UJAT al SPIUJAT, se celebraron reuniones de trabajo y se elaboró bilateralmente el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores Académicos agremiados al SPIUJAT, mismo que fue aprobado en una Asamblea General Extraordinaria según consta en el libro de actas con un total de 480 votos a favor y 27 en contra firmado por los que en ella participaron, agremiados del Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT), celebrada el día 15 de abril de 2008, en el Teatro Universitario de la Zona de la Cultura.

9.- Por lo antes expuesto, la UJAT y el SPIUJAT, decidieron libre y conscientemente, constituir el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores Académicos agremiados al SPIUJAT, quedando en definitiva según lo establecen las cláusulas de este convenio, acordando crear conjuntamente un fideicomiso integrado con aportaciones, tanto de la Universidad como de los Trabajadores Académicos sindicalizados, el cual tendrá como función esencial administrar el fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos sindicalizados, garantizando financieramente el pago de las pensiones y jubilaciones.

Con base en los Antecedentes expuestos, la UJAT y el SPIUJAT celebran el presente convenio, de conformidad con las siguientes:



## C L Á U S U L A S

**PRIMERA.-** El presente convenio tiene por objeto establecer el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores Académicos agremiados al Sindicato de Profesores e Investigadores de Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**SEGUNDA.-** Este convenio formará parte del Contrato Colectivo de Trabajo vigente que regula las relaciones de los Trabajadores Académicos Sindicalizados y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**TERCERA.-** El personal académico que se encuentra pensionado o jubilado con fecha anterior al inicio del nuevo régimen de pensiones y jubilaciones, no sufrirá modificación alguna al sistema que ya están recibiendo actualmente, por lo que seguirán disfrutando de su pensión conforme a las bases bajo las cuales se les pensionó. Por lo tanto, el nuevo régimen que se crea, no tendrá aplicación para este grupo, salvo lo referente a que el pago de sus beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así como sus pensiones, se pagarán con recursos del Fondo en Fideicomiso del presente régimen.

De igual forma se conviene que se implementará un procedimiento, con el cual los actuales pensionados y jubilados, sean sujetos de una revisión de sobrevivencia de manera programada dos veces al año.

**CUARTA.-** Para los efectos del nuevo Régimen de Pensiones y Jubilaciones, se entenderá como Trabajador Académico de generación



actual, a aquel que haya ingresado con fecha anterior al 1º de Julio de 2008, que será la fecha de inicio del presente régimen.

**QUINTA.-** Se conviene que por lo que respecta a la cláusula 103 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que establece la posibilidad de pensionarse habiendo cumplido únicamente 25 años de servicio, se incorpore como nuevo requisito la edad biológica del trabajador para poder obtener la pensión por jubilación. Este nuevo requisito de edad biológica se determina en base a los años que le faltan para cumplir 25 años de servicio a la fecha de inicio del régimen, iniciando en 55 años de edad para quienes tengan 24 o 25 años de servicio o más y aumentando en un año de edad biológica para quienes les falten dos años o más para los 25 años de servicio, fijándose la edad de 65 años para quienes les falten 11 o más años de servicio para los 25 años de antigüedad, a la fecha de reforma. Para la correcta aplicación de este derecho, se estará a lo dispuesto en la siguiente tabla:

Años que faltan para alcanzar 25 de Antigüedad	Edad mínima requerida	Años que faltan para alcanzar 25 de Antigüedad	Edad mínima requerida
0 y 1	55	7	61
2	56	8	62
3	57	9	63
4	58	10	64
5	59	11 o más	65
6	60		

De igual forma se conviene, que el plazo del pago de la pensión por jubilación, será vitalicia con transmisión a beneficiarios.



La bonificación extraordinaria por jubilación pactada en la cláusula 103 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, se pagará al ejercer el derecho a la pensión de acuerdo a los requisitos establecidos en el presente régimen.

**SEXTA.-** Se acuerda, que el monto de la pensión por jubilación a que tenga derecho el pensionado, se calculará en base al 100% del salario regulador que para los efectos del presente régimen se describe, entendiéndose éste como el promedio ponderado del salario tabular que indica la siguiente tabla gradual:

Años de vigencia del Régimen	Salario Regulador, en base a:
2008	Último salario tabular mensual
2009	Último año de salario tabular
2010	Dos años anteriores del salario tabular
2011	Tres años anteriores del salario tabular
2012	Cuatro años anteriores del salario tabular
2013 en adelante	Cinco años anteriores del salario tabular

Los salarios tabulares históricos devengados se actualizarán, para este efecto, en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Para los efectos del otorgamiento de la pensión por jubilación y demás tipos de pensiones previstas en el presente régimen, se aplicará el salario regulador descrito en esta cláusula.

**SÉPTIMA.-** Se conviene que por lo que hace a la pensión por vejez que determina la cláusula 104 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que a partir del inicio del presente régimen se denomine Jubilación Anticipada, acordándose que para poder acceder a este tipo de pensión, se tendrá que ajustar la edad de 55 años.



La modificación de la edad de 55 años, se determina en función de los años que le falten a la fecha de inicio del presente régimen, para esa edad de 55 años, determinándose por este indicador, la nueva edad como requisito que se deberá cubrir condicionalmente a los 15 años de servicio, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años que faltan para alcanzar 55 de edad	Edad mínima requerida	Años que faltan para alcanzar 55 de edad	Edad mínima requerida
0 y 1	55	7	61
2	56	8	62
3	57	9	63
4	58	10	64
5	59	11 o más	65
6	60		

Esta tabla que modifica la edad biológica que el trabajador deberá cubrir bajo el nuevo régimen, es adicional al mínimo de 15 años de servicio que permanecerá como requisito para efectos de su pensión.

El monto de la pensión se calcula con la tabla de antigüedades que hoy se tiene prevista en la cláusula 104 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, aplicando el salario regulador.

Antigüedad	Porcentaje del sueldo	Antigüedad	Porcentaje del sueldo
15	50.00%	23	90.00%
16	55.00%	24	95.00%
17	60.00%	25	100.00%
18	65.00%	26	100.00%
19	70.00%	27	100.00%
20	75.00%	28	100.00%
21	80.00%	29	100.00%
22	85.00%	30	100.00%

De igual forma se conviene, que el plazo del pago de la jubilación anticipada, será vitalicia con transmisión a beneficiarios.



**OCTAVA.-** Se conviene, que el plazo del pago de las pensiones establecidas en el presente régimen, serán transmisibles a los beneficiarios legales del pensionado o del trabajador académico en activo, cuando éste fallezca, de acuerdo al siguiente orden:

- a) El 50% para la viuda (o) o concubina (o) en su caso,
- b) El 20% por cada hijo menor de 18 de edad y hasta los 25 si continúa soltero, estudiando y no obtiene ingresos propios. Los hijos en caso de incapacidad física o mental, de manera vitalicia.
- c) El 15% para los ascendentes económicos directos del pensionado o del trabajador académico en activo, que dependieran y vivieran con el titular.

Los porcentajes antes citados, no podrán sumar más del 100% de la pensión que venía recibiendo el pensionado o la pensión que le hubiere correspondido al trabajador académico en activo al momento de su fallecimiento, dependiendo de la causa que de origen al mismo.

Las partes acuerdan, elaborar conjuntamente el reglamento correspondiente, que regule las especificaciones pertinentes al respecto.

**NOVENA.-** Se acuerda, que el aguinaldo para los pensionados de la generación actual, a partir del inicio del presente régimen, será de 75 días de la pensión que reciban o que le hubiese correspondido al momento de su fallecimiento, invalidez o incapacidad.



**DÉCIMA.-** Se conviene que las pensiones que se otorguen a la generación actual, a partir del inicio del presente régimen, se incrementarán en los términos del aumento salarial que se registre al sueldo tabular para los Trabajadores Académicos en activo, en base a las negociaciones contractuales y salariales.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Se conviene en otorgar un bono de permanencia a los trabajadores de la generación actual que por la incorporación del requisito de la edad biológica en la pensión por jubilación, tengan que diferir su derecho a pensionarse o decidan permanecer de manera voluntaria como trabajador activo, de acuerdo a la siguiente tabla:

Año de Antigüedad	Bono de Permanencia
27	5.0%
28	7.5%
29	10.0%
30	12.5%
31	15.0%
32	17.5%
33 en adelante	20.0%

Este bono se otorgará calculado con el salario tabular devengado del año calendario o su proporcional, y se pagará durante el mes de marzo del año siguiente, con recursos del fondo en Fideicomiso.

Para efectos de este régimen, se entenderá como año calendario el periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.



**DÉCIMA SEGUNDA.-** Se conviene que el presente régimen, contemplará cuatro nuevos tipos de pensiones; por invalidez total y permanente por causas ajenas al trabajo, por incapacidad total y permanente derivada de riesgo de trabajo, por muerte por causas ajenas al trabajo y por muerte por riesgo de trabajo.

Las partes acuerdan, elaborar conjuntamente el reglamento correspondiente, que regule las especificaciones pertinentes al respecto.

**DÉCIMA TERCERA.-** Se conviene, que las pensiones por invalidez total y permanente y por fallecimiento, ambas por causas ajenas al trabajo, se pagarán con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad	% del Sueldo regulador	Antigüedad	% del Sueldo regulador
3 a 15	50%	21	80%
16	55%	22	85%
17	60%	23	90%
18	65%	24	95%
19	70%	25 en adelante	100%
20	75%		

Para determinar el nivel de invalidez total y permanente por causas ajenas al trabajo y para establecer el plazo de pago de las pensiones y la transmisión a beneficiarios de esta cláusula, se establecerán las reglas de carácter general que el régimen deberá observar a través del reglamento que para tales efectos se elabore.



**DÉCIMA CUARTA.-** Se conviene, que las pensiones por incapacidad total y permanente y por fallecimiento, ambas por causa de trabajo, se pagarán con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad	% del Salario regulador	Antigüedad	% del Salario Regulador
0 a 15	50%	21	80%
16	55%	22	85%
17	60%	23	90%
18	65%	24	95%
19	70%	25 en adelante	100%
20	75%		

Para determinar el nivel de incapacidad total y permanente por causas de trabajo y para establecer el plazo de pago de las pensiones y la transmisión a beneficiarios de esta cláusula, se establecerán las reglas de carácter general que el régimen deberá observar a través del reglamento que para tales efectos se elabore.

De igual forma se conviene, que el trabajador que se incapacite o su beneficiario legal del trabajador al momento que éste fallezca, deberá decidir cualquiera de las dos siguientes opciones:

- a) Recibir el pago único establecido en las cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, para el caso de fallecimiento por riesgo de trabajo, o el previsto en la cláusula 90 del contrato en cita, para el caso de incapacidad total permanente también por riesgo de trabajo o,
- b) Recibir una pensión mensual en los términos de este régimen y del reglamento que para tales efectos se elabore.



**DÉCIMA QUINTA.-** Con el propósito de financiar las obligaciones que deriven de este régimen, las cuotas del trabajador académico de la generación actual y las aportaciones de la universidad se calcularán sobre el salario tabular, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Año	Cuota Trabajador	Aportación Universidad	Cotización Total
2008	0.0%	8.0%	8.0%
2009	3.0%	9.0%	12.0%
2010	4.5%	10.0%	14.5%
2011	6.0%	11.0%	17.0%
2012	7.5%	12.0%	19.5%
2013	9.0%	13.0%	22.0%
2014	10.5%	14.0%	24.5%
2015	12.0%	15.0%	27.0%
2016	12.0%	16.0%	28.0%
2017	12.0%	17.0%	29.0%
2018 en adelante	12.0%	18.0%	30.0%

Estas aportaciones se enterarán a un fondo en fideicomiso en una institución bancaria autorizada, el cual será administrado por un Comité Técnico conformado por una representación del Sindicato y por la administración de la Universidad, de acuerdo al reglamento que para tales efectos se elabore.

**DÉCIMA SEXTA.-** Se acuerda, que el trabajador que se separe de la universidad sin derecho a una pensión, solo podrá retirar sus aportaciones y los intereses generados por éstas, sin considerar lo que haya aportado la universidad.

En un posible reingreso del trabajador que se haya separado y haya retirado sus aportaciones e intereses, ingresará como trabajador de nueva



generación, de acuerdo a las disposiciones que se establezcan en el reglamento que se elabore para tales efectos.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** Para la constitución del Fondo en fideicomiso y reglamentación del presente régimen de Jubilaciones y Pensiones, las partes convienen en elaborar la normatividad que para tal efecto se requiere, a más tardar el 30 de octubre de 2008.

**DÉCIMA OCTAVA.-** Ambas partes acuerdan, que la operación del régimen estará a cargo de un Comité Técnico conformado por representantes de la universidad y del sindicato, el cual funcionará en los términos que se establezcan en el reglamento que se elabore para tales efectos.

**DÉCIMA NOVENA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de la generación actual, seguirán disfrutando de los servicios médicos que otorga la universidad, en términos del CAPITULO XIV del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**VIGÉSIMA.-** Se conviene que en las circunstancias no previstas en el presente régimen y en su reglamento, se considerarán las disposiciones de las Leyes aplicables en la materia.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** De igual forma acuerdan, en que cualquier estipulación en contrario que llegue a existir en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, quedará automáticamente sin efecto legal alguno y se estará en lo dispuesto en el presente convenio.



**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Para los efectos legales de este convenio, se entenderá como trabajador académico de nueva generación, a aquel que haya ingresado a partir del 1º de Julio de 2008, que será considerada la fecha de inicio del presente régimen.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** Ambas partes acuerdan, que las cuotas y aportaciones de los trabajadores académicos de nueva generación, serán administradas en el fondo en fideicomiso, a través de cuentas o registros individuales, directamente por el comité técnico del régimen, llevando el registro por cada trabajador, ya que los recursos que se operarán para esta generación, estarán invertidos conjuntamente con las contribuciones descritas para la generación actual.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** Se conviene, que los servicios médicos que reciban los trabajadores académicos de nueva generación y sus derechohabientes, serán proporcionados a través de una institución de seguridad social que se elija, por lo que se conformará una comisión bipartita conformada por representantes de la universidad y el sindicato para evaluar las alternativas correspondientes.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** Ambas partes convienen, que se considerarán aplicables a los trabajadores académicos de nueva generación, las prestaciones, requisitos y beneficios descritos en la nueva Ley del ISSSTE, que se adecúen al Régimen de Pensiones y Jubilaciones.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** Para la interpretación del presente régimen aplicable para los Trabajadores Académicos de nueva generación, se entenderá por:



1.- *Cuenta Individual.*-Se conforma con el ahorro generado por el trabajador y patrón, más los intereses acreditados a éstas, durante la etapa de capitalización, para que con estos recursos se contrate la renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia.

2.- *Renta Vitalicia.*-Corresponde al pago de una pensión mensual que se pagará mientras viva el pensionado, la cual se incrementará anualmente en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

3.- *Retiro.*-El hecho de retirarse de la Universidad, sin derecho a una pensión, da origen a que el interesado pueda disponer, en las formas establecidas, del saldo de su cuenta individual.

4.- *Seguro de Sobrevivencia.*- El costo previsto técnicamente para transferir los beneficios de la pensión del titular, a los beneficiarios legales.

5.- *Administradora de Fondos para el Retiro.*- Trátase de las Afore para que cuando se separe sin derecho a pensión, pueda transferir sus recursos a una empresa especializada en administrar cuentas individuales de ahorro para el retiro.

6.- *Aseguradora de Rentas Vitalicias.*- Compañías autorizadas para operar la contratación de rentas vitalicias derivadas de la seguridad social.



**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Para una mejor interpretación del presente régimen aplicable para los Trabajadores Académicos de nueva generación, se considerará las disposiciones establecidas en la Ley del ISSSTE.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, podrán retirarse con derecho a una pensión por vejez, habiendo cumplido al menos 65 años de edad y tener un mínimo de 25 años de servicio en la universidad.

De igual forma, se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a que se les pague una renta mensual vitalicia con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda que en caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la obtención de una pensión equivalente a dos veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, el fondo del régimen garantizará el pago de esta pensión mínima garantizada. La pensión por vejez, será vitalicia y con la transmisión a beneficiarios.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, podrán retirarse con derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada, habiendo cumplido al menos 60 años de edad y con un mínimo de 25 años de servicio en la universidad.

De igual forma, se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a que se les pague una renta mensual vitalicia



con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda que en caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la obtención de una pensión equivalente a dos veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, el fondo del régimen garantizará el pago de esta pensión mínima garantizada. La pensión por cesantía por edad avanzada, será vitalicia y con la transmisión a beneficiarios.

**TRIGÉSIMA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, que se separen de la universidad, sin derecho a una pensión, podrán retirar el saldo de su cuenta individual, descontando primero el capital constitutivo que se requiera para adquirir una pensión equivalente a 2.3 veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, considerando el costo del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda, que en esta opción de retiro, no se otorga la pensión garantizada del régimen, descrita en la pensión por vejez o cesantía.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a una pensión por invalidez total y permanente o por fallecimiento, ambas por causas ajenas al trabajo, la cuales se pagarán con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia en caso de invalidez, con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:



Antigüedad	% del Sueldo regulador	Antigüedad	% del Sueldo regulador
3 a 15	50%	21	80%
16	55%	22	85%
17	60%	23	90%
18	65%	24	95%
19	70%	25 en adelante	100%
20	75%		

Para determinar el nivel de invalidez total y permanente por causas ajenas al trabajo, se establecerán las reglas de carácter general que el régimen deberá observar a través del reglamento que para tales efectos se elabore. En caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la contratación de una pensión descrita en la tabla anterior, el fondo solidario pagará el equivalente a una pensión de un salario mínimo.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.-** Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a una pensión por incapacidad total y permanente o por fallecimiento, por riesgo de trabajo, la cuales se pagarán con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia en caso de incapacidad, con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:



Antigüedad	% del Sueldo regulador	Antigüedad	% del Sueldo regulador
0 a 15	50%	21	80%
16	55%	22	85%
17	60%	23	90%
18	65%	24	95%
19	70%	25 en adelante	100%
20	75%		

Para determinar el nivel de incapacidad total y permanente por riesgo de trabajo, se establecerán las reglas de carácter general que el presente régimen deberá observar a través del reglamento que para tales efectos se elabore.

De igual forma se conviene, que el trabajador que se incapacite o su beneficiario legal del trabajador al momento que éste fallezca, deberá decidir cualquiera de las dos siguientes opciones:

- a) Recibir el pago único establecido en las cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, para el caso de fallecimiento por riesgo de trabajo, o el previsto en la cláusula 90 del contrato en cita, para el caso de incapacidad total permanente también por riesgo de trabajo o,
- b) Recibir una pensión mensual en los términos de este régimen y del reglamento que para tales efectos se elabore.

En caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la contratación de una pensión descrita en la tabla anterior, el fondo solidario pagará el equivalente a una pensión de un salario mínimo.



**TRIGÉSIMA TERCERA.-** Se conviene, que el Trabajador Académico de nueva generación, que se separe de la universidad sin derecho a una pensión, podrá transferir el saldo de su cuenta individual a una Administradora de Fondos para el Retiro o Institución autorizada para operar cuentas individuales de ahorro para el retiro.

**TRIGÉSIMA CUARTA.-** Ambas partes acuerdan, que las cuotas del Trabajador Académico de nueva generación y las aportaciones de la Universidad se calcularán sobre el sueldo tabular del trabajador, de acuerdo con lo siguiente:

*1.- Contribuciones obligatorias:*

Para la cuenta individual:

Trabajador:	6.125%
Patrón:	5.175%

Para el Fondo Solidario de Pensiones Garantizadas:

Trabajador:	1.125%
Patrón:	1.125%

Para Riesgos de Trabajo:

Patrón:	0.750%
---------	--------

Totales del régimen para las nuevas generaciones:

Trabajador:	7.250%
Patrón:	7.050%



## 2.- Contribuciones voluntarias:

Para la cuenta individual

### Ahorro Solidario:

Si el trabajador aporta hasta el 2% de su salario tabular, la universidad aportará el equivalente a 3.250 veces lo ahorrado por el trabajador.

Ejemplo:

Trabajador:	2.00%
Patrón:	6.50%
Total:	8.50%

### Ahorro Voluntario:

En exceso al ahorro solidario, el trabajador podrá efectuar aportaciones voluntarias por cantidades fijas que serán descontadas del salario devengado, por lo que en el reglamento que se elabore, se deberán establecer los procedimientos y normas correspondientes.

**TRIGÉSIMA QUINTA.-** Se conviene que los pensionados y jubilados provenientes de la nueva generación, tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 45 días de pensión.

**TRIGÉSIMA SEXTA.-** Se acuerda que para el otorgamiento de las pensiones por invalidez por causas ajenas al trabajo, incapacidad por riesgo de trabajo y fallecimiento por cualquier causa, se establece como salario regulador, el promedio ponderado de los salarios devengados en los últimos



cinco años anteriores al evento que da origen a la pensión del trabajador académico de nueva generación.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Se acuerda, que las pensiones se incrementarán al mismo tiempo y en la misma proporción que el Índice Nacional de Precios al Consumidor.





# ANEXO II

## *Tabulador de Salarios para el Trabajador Académico Contrato Colectivo 2017 - 2019*





UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO  
SINDICATO DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA U.J.A.T.  
TABULADOR DE SALARIOS PARA EL TRABAJADOR ACADÉMICO  
CONTRATO COLECTIVO 2017-2019

CATEGORÍA	NIVEL	HORAS	SALARIO MENSUAL TABULAR 2017
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "C" T.C.	40	\$ 32,726.62
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "B" T.C.	40	\$ 28,430.74
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "A" T.C.	40	\$ 24,110.69
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "C" T.C.	40	\$ 20,577.09
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "B" T.C.	40	\$ 18,450.01
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "A" T.C.	40	\$ 16,109.30
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "C" M.T.	20	\$ 16,363.31
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "B" M.T.	20	\$ 14,215.36
PROF. INVESTIGADOR	TITULAR "A" M.T.	20	\$ 12,055.34
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "C" M.T.	20	\$ 10,288.56
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "B" M.T.	20	\$ 9,224.99
PROF. INVESTIGADOR	ASOCIADO "A" M.T.	20	\$ 8,054.65
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "C" T.C.	40	\$ 25,585.87
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "B" T.C.	40	\$ 22,341.69
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "A" T.C.	40	\$ 19,509.96
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "C" T.C.	40	\$ 16,886.42
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "B" T.C.	40	\$ 15,311.86
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "A" T.C.	40	\$ 12,760.25
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "C" T.C.	40	\$ 11,120.30
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "B" T.C.	40	\$ 8,874.07
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "A" T.C.	40	\$ 8,399.55
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "C" M.T.	20	\$ 12,792.93
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "B" M.T.	20	\$ 11,170.83
TEC. ACADÉMICO	TITULAR "A" M.T.	20	\$ 9,755.00
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "C" M.T.	20	\$ 8,443.20
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "B" M.T.	20	\$ 7,655.92
TEC. ACADÉMICO	ASOCIADO "A" M.T.	20	\$ 6,380.11
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "C" M.T.	20	\$ 5,560.16
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "B" M.T.	20	\$ 4,437.03
TEC. ACADÉMICO	ASISTENTE "A" M.T.	20	\$ 4,199.77
PROF. INVESTIGADOR	ASIGNATURA "B"	1	\$ 474.58
PROF. INVESTIGADOR	ASIGNATURA "A"	1	\$ 409.91



# ANEXO III

## *Tabla de Prestaciones para el Trabajador Académico Contrato Colectivo 2017 - 2019*

Oficina del Abogado General



**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO  
SINDICATO DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA U.J.A.T.**

**TABLA DE PRESTACIONES**

HORAS	CAPACITACIÓN		COLEGIATURA	DESPENSA	MATERIAL DIDÁCTICO	TRANSPORTE	RENTA	GUARDERÍA
	S/QUINQUENIO	C/QUINQUENIO						
40	\$732.48	\$637.37	\$209.98	\$1,007.75	\$242.06	\$554.50	\$410.95	\$314.01
20	\$469.28	\$374.17	\$104.99	\$503.88	\$121.03	\$277.25	\$205.48	\$157.01
19	\$456.12	\$361.01	\$99.74	\$478.68	\$114.98	\$263.39	\$195.20	\$149.15
18	\$442.96	\$347.85	\$94.49	\$453.49	\$108.93	\$249.53	\$184.93	\$141.30
17	\$429.80	\$334.69	\$89.24	\$428.29	\$102.88	\$235.66	\$174.65	\$133.45
16	\$416.64	\$321.53	\$83.99	\$403.10	\$96.82	\$221.80	\$164.38	\$125.60
15	\$403.48	\$308.37	\$78.74	\$377.91	\$90.77	\$207.94	\$154.11	\$117.75
14	\$390.32	\$295.21	\$73.49	\$352.71	\$84.72	\$194.08	\$143.83	\$109.90
13	\$377.16	\$282.05	\$68.24	\$327.52	\$78.67	\$180.21	\$133.56	\$102.05
12	\$364.00	\$268.89	\$62.99	\$302.33	\$72.62	\$166.35	\$123.29	\$94.20
11	\$350.84	\$255.73	\$57.74	\$277.13	\$66.57	\$152.49	\$113.01	\$86.35
10	\$337.68	\$242.57	\$52.50	\$251.94	\$60.52	\$138.63	\$102.74	\$78.50
9	\$324.52	\$229.41	\$47.25	\$226.74	\$54.46	\$124.76	\$92.46	\$70.65
8	\$311.36	\$216.25	\$42.00	\$201.55	\$48.41	\$110.90	\$82.19	\$62.80
7	\$298.20	\$203.09	\$36.75	\$176.36	\$42.36	\$97.04	\$71.92	\$54.95
6	\$285.04	\$189.93	\$31.50	\$151.16	\$36.31	\$83.18	\$61.64	\$47.10
5	\$271.88	\$176.77	\$26.25	\$125.97	\$30.26	\$69.31	\$51.37	\$39.25
4	\$258.72	\$163.61	\$21.00	\$100.78	\$24.21	\$55.45	\$41.10	\$31.40
3	\$245.56	\$150.45	\$15.75	\$75.58	\$18.15	\$41.59	\$30.82	\$23.55
2	\$232.40	\$137.29	\$10.50	\$50.39	\$12.10	\$27.73	\$20.55	\$15.70
1	\$219.24	\$124.13	\$5.25	\$25.19	\$6.05	\$13.86	\$10.27	\$7.85



**UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO**

**SINDICATO DE PROFESORES E  
INVESTIGADORES DE LA  
U.J.A.T.**

**DR. JOSÉ MANUEL PIÑA GUTIÉRREZ**  
RECTOR

**M.E. JOSÉ JUAN SOSA RAMOS**  
SECRETARIO GENERAL

**M.A. RUBICEL CRUZ ROMERO**  
SECRETARIO DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS

**DRA. LAURA JUDITH QUIÑONEZ DÍAZ**  
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

**L.C.P. MARINA MORENO TEJERO**  
SECRETARIA DE FINANZAS

**M.I.P.A. ROSALINDA FRÍAS DE LA O**  
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

**DR. FERNANDO RABELO  
HARTMANN**  
ABOGADO GENERAL

**LIC. CARLOS SILVA SOBERANO**  
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Oficina del Abogado General



## COMITÉ EJECUTIVO

2017 – 2019

**M.E. JOSÉ JUAN SOSA RAMOS**

*SECRETARIO GENERAL*

**DRA. LAURA JUDITH QUIÑONEZ DÍAZ**

*SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN*

**LIC. CARLOS SILVA SOBERANO**

*SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS*

**M.D.C.D. ISABELLA STEPHANY LLAMAS HUBNER**

*SECRETARIO TESORERO*

**M.I.P.A. ROSALINDA FRÍAS DE LA O.**

*SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS*

**DR. JOSÉ JESÚS CORTES LEÓN.**

*SECRETARIO DE ACCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL*

**LIC. ESTEBAN HERRERA HERNÁNDEZ**

*SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA*

**DRA. MARÍA DEL CARMEN SANDOVAL CARAVEO**

*SECRETARIO DE RELACIONES PÚBLICAS*

**ING. SANTIAGO MÉNDEZ PARDO**

*SECRETARIO DE BECAS*

**DRA. BELEM CASTILLO CASTRO**

*SECRETARIO DE SUPERACIÓN ACADÉMICA*